

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma / terveydenhoitaja

Johanna Lepistö, Suvi Rämä

KYMENLAAKSON PIENYRITTÄJIEN TYÖHYVINVOINNIN
JA OSAAMISEN KEHITTÄMISTARPEET

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Terveysala, Kouvola

LEPISTÖ JOHANNA
RÄMÄ SUVI

Kymenlaakson pienyrittäjien työhyvinvoinnin ja osaamisen
kehittämistarpeet

Opinnäytetyö

54 sivua + 4 liitesivu

Työn ohjaaja

Sinikka Koho, lehtori

Toimeksiantaja

Voi hyvin yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomes-
sa

Joulukuu 2012

Avainsanat

työhyvinvointi, osaaminen, pienyrittäjät, työterveyshuolto,
ergonomia

Opinnäytetyön aiheena on Kymenlaakson pienyrittäjien työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistarpeet. Opinnäytetyö on osa Kaakkois-Suomessa toteutettavaa työhyvinvointiohjelmaa. Voi Hyvin Yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa on kolmevuotinen pienyrittäjille suunnattu hyvinvointiprojekti, johon osallistuvat Kymenlaakson Ammattikorkeakoulun lisäksi Saimaan Ammattikorkeakoulu Saimia ja Työterveyslaitos. Hankkeen tarkoituksena on pienyritysten hyvinvoinnin ylläpitäminen, parantaminen sekä yritysten toimintaedellytysten turvaaminen. Lisäksi hankkeen tarkoituksena on saada työterveyshuolto myös yrittäjien käyttöön.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitkä olivat Kymenlaakson alueella toimivien pienyrittäjien työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistarpeet. Hankkeeseen osallistuneita yrittäjiä oli yhteensä 11. Tutkimus toteutettiin hanketyöryhmän toiveesta laadullisella tutkimusmenetelmällä. Lisäksi käytettiin määrällistä analysointia havainnollistamaan tutkimustuloksiamme numeerisessa muodossa ympyräkaavioiden avulla. Tutkittavaksi saatiin valmis aineisto, joka koostui yrittäjille toimitetuista palautelomakkeista. Aineisto on kerätty vuoden 2011 huhtikuun ja lokakuun välisenä aikana. Palautelomakkeet sisälsivät hanketyöntekijöiden laatiman yhteenvedon yrittäjille tehdyistä kyselyistä, haastatteluista ja terveystarkastuksista sekä yrittäjälle laaditut henkilökohtaiset työhyvinvointia ja osaamista koskevat kehittämistarpeet ja -toimenpiteet. Aineisto käytiin läpi sisällönanalyysimenetelmää apuna käyttäen ja sen avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Tutkimus osoitti, että suurimmat pienyrittäjien työhyvinvointia koskevat kehittämistarpeet liittyivät elintapoihin ja ajankäytön hallintaan. Yrittäjät kokivat kiireen ja vapaa-ajan vähyysvaikutuksen ruokailutottumuksiinsa ja vähäiseen liikunnan harrastamiseen. Osaamisen kehittämistarpeita koskevissa tutkimustuloksissa ergonomialla oli merkittävä osuus. Ergonomiassa korostuivat yksipuolisen istumatyön rasitus tuki- ja liikuntaelimestölle sekä työn fyysinen kuormittavuuden vaikutukset erityisesti raskaita nostoja tai siirtoja tehdessä. Tutkimustuloksissa korostui työterveyshuollon merkitys yrittäjän hyvinvoinnin ja terveellisten elämäntapojen tukijana.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health care, Kouvola

Business Management

LEPISTÖ JOHANNA, RÄMÄ SUVI Small Entrepreneurs Development Needs of Work Well-

Being and Skills in Kymenlaakso

Bachelor's Thesis

54 pages + 4 pages of appendice

Supervisor

Sinikka Koho, Mmcs

Commissioned by

Voi Hyvin Yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa

December 2012

Keywords

Well-being at work, know-how, small entrepreneurs, occupational health service, ergonomics

Our thesis deals with small entrepreneurs' development needs of well-being and skills in Kymenlaakso. It is part of the well-being program carried out in South-East Finland. Well-being project is three- year-long carried out by Kymenlaakso University of Applied Sciences, Saimaa University of Applied Sciences and Finnish Institute of Occupational Health. The purpose of this project is maintaining small entrepreneurs' well-being at work, improving and securing their functioning ability. In addition the purpose is to make occupational health care available for small entrepreneurs.

In our thesis we solved what was entrepreneurs development of work well-being and skills in Kymenlaakso. There were eleven entrepreneurs in this project. Based on the project group's wishes a qualitative approach was used. The material was collected during April and October in 2011. We also used a quantitative approach to demonstrate our results in numerical form with circle graphs. Our research material was based on feedback forms, collected by questionnaires, interviews and physical examinations given to entrepreneurs. We got the completed research material from the project group. The feedback forms completed by the entrepreneurs were processed by content analysis. We defused our research material in parts and then we combined similar parts together and collected them to one whole. With content analysis we got answers to our research problems.

According to our research the biggest developments needs of well-being at work were related to life style and time management. The entrepreneurs experienced that hurry and lack of free time affected their eating habits and minor exercise. Ergonomics was a significant part of development needs of skills. Monotonous sedentary and physically straining work in heavy lifting exercises were highlighted. In addition the importance occupational health care was highlighted as a supporter of entrepreneurs' health and well-being.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	3
2	VOI HYVIN YRITTÄJÄ - HYVINVOINTIOHJELMA KAAKKOIS-SUOMESSA	4
	2.1 Hankkeen toteutus	4
	2.2 Tutkimusaiheen ajankohtaisuus	5
3	PIENYRITTÄJÄ	6
	3.1 Yrittäjän ominaisuudet	7
	3.2 Yrittäjyys	7
4	TYÖHYVINVOINTI	8
5	YRITTÄJÄN ELINTAVAT	13
	5.1 Monipuolinen ja terveellinen ruokavalio	14
	5.2 Liikunta	14
	5.3 Riittävä lepo ja uni	15
	5.4 Vapaa-aika ja perhe	16
6	PIENYRITTÄJÄN TYÖTERVEYSHUOLTO	18
7	PIENYRITTÄJÄN OSAAMINEN	20
	7.1 Osaamisen kehittäminen	20
	7.2 Ergonomia	21
	7.3 Esimiestaidot	25
	7.4 Ajankäyttö	26
	7.5 Verkostoitumisen tuomat mahdollisuudet osaamisen kehittämisessä	28
8	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	29
9	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	29
	9.1 Tutkimusmenetelmät	29
	9.2 Haastattelut	30
	9.3 Tutkimusaineiston hankinta ja tutkijoiden rooli	31
	9.4 Tutkimusaineiston analyysi	33

9.5 Opinnäytetyön luotettavuus	33
10 TUTKIMUSTULOKSET	34
10.1 Yrittäjien työhyvinvoinnin arviointi tutkimushetkellä	34
10.2 Yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämistarpeet	36
10.3 Yrittäjien oman osaamisen arviointi ja kehittämistarpeet	38
11 TULOSTEN TARKASTELU	40
12 POHDINTA	46
LÄHTEET	50
LIITTEET	
Liite 1. Haastattelun teemat	
Liite 2. Yrityskäynnin runko	

1 JOHDANTO

Yrittäjä voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa huomioimalla muutamia oleellisia asioita omassa ajankäytössään, työympäristössä ja vapaa-aikana. Kun yrittäjällä on tarve keventää omaa työtaakkansa, on tärkeää, että hän uskaltaa jakaa vastuuta muille ja delegoida työtehtäviään. Työstä palautumisen ja työn mielekkäänä pysymisen yrittäjä voi varmistaa varaamalla aikaa vapaa-ajalle ja pitämällä lomia. Työn ulkopuolinen harrastus auttaa työstä irtautumiseen. Huolehtimalla fyysisestä kunnostaan ja käymällä säännöllisesti terveystarkastuksissa yrittäjä pitää huolta terveydestään. Työterveys-huolto tukena ja turvana auttaa yrittäjää oman terveydentilansa arvioinnissa ja edistämässä. (Suomen Yrittäjät 2012.)

Muiden yrittäjien vertaistuki ja keskustelutuokiot heidän kanssaan edistävät työhyvinvointia ja mahdollistavat yrittämiseen liittyvien näkökulmien lisäämisen arjen aherrukseen. Yrittäjän hyvinvoinnin lisäksi yrityksen menestymisenkin kannalta on tärkeää, että yrittäjä huolehtii osaamisensa ja ammattitaitonsa ajan tasalla pitämisestä. Yrityksen kehittäminen ja uusien visioiden luominen virkistävät ja luovat vaihtelua työhön. Omistautumalla liikaa työlleen yrittäjä unohtaa helposti perheensä ja ystävänsä. (Suomen Yrittäjät 2012.)

Yrittäjien työhyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä on jatkuvasti käynnissä olevia, sekä jo valmiita tutkimushankkeita, sekä alueellisesti että kansallisesti. Yrittäjäjärjestöjen huoli yksinyrittäjien ja mikroyritysten henkilöstön jaksamista ja positiivista suuntautumista tulevaisuutta kohtaan loi tarpeen myös Voi Hyvin Yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa -hankkeelle. Lisäksi yrittäjäjärjestöt kokivat tarpeelliseksi etsiä keinoja, joilla saataisiin turvattua yritysten toimintaedellytykset myös tulevaisuudessa. Hanke tukee hallituksen hallitusohjelmaa ja Työn, Yrittämisen sekä Terveyden edistämisen -politiikkaohjelmia. (Saimaan ammattikorkeakoulu.)

Voi Hyvin Yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa -hankkeessa toimiva työryhmä tarjosi koulumme opiskelijoille muutamia opinnäytetyöaiheita liittyen yrittäjien työhyvinvointiin ja osaamiseen tarkasteltaviksi eri näkökulmista. Valitsimme tutkimusotevaihtoehdoista laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutettavan opinnäytetyönaiheen. Perusteluna aihevalinnallemme oli kiinnostuksemme yrittäjyyttä kohtaan

Lisäksi yrittäjän työhyvinvointi ja osaaminen -tutkimusaiheena kuulosti mielenkiintoiselta, ja siksi halusimme tutustua aiheeseen tarkemmin opinnäytetyön tekemisen kautta. Tutkimuksemme avulla pyrimme selvittämään, mitkä ovat kaakkoissuomalaisten pienyrittäjien työhyvinvoinnin kehittämistarpeet sekä mitkä ovat kaakkoissuomalaisten pienyrittäjien osaamisen kehittämistarpeet Kymenlaakson alueella.

2 VOI HYVIN YRITTÄJÄ - HYVINVOINTIOHJELMA KAAKKOIS-SUOMESSA

Voi Hyvin Yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa -hanke on kolmevuotinen pienyrittäjille suunnattu hyvinvointiprojekti, jota toteuttavat Kymenlaakson ammattikorkeakoulun lisäksi Saimaan ammattikorkeakoulu Saimia sekä Työterveyslaitos. Hanke keskittyy yksin-, mikro- ja pk-yritysten hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen sekä turvaamaan yritysten toimintaedellytykset. Hankkeen avulla etsitään ratkaisuja ja voimavaroja yksin-, mikro- ja pienyrittäjien työhyvinvoinnin ja toimintaedellytysten turvaamiseksi. Projekti pyrkii tekemään työterveyshuollon mahdollisuuksia tunnetuksi yrittäjien työhyvinvoinnin tukijana. Kaakkois-Suomen Voi hyvin yrittäjä -hanke aloitti toimintansa 2011 vuoden alusta ja loppuu keväällä 2013. Kohderyhmänä olivat vapaaehtoisesti hankkeeseen ilmoittautuneet pienyrittäjät Kymenlaakson ja Etelä- Karjalan alueelta. Voi hyvin yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa -hanke on Etelä-Suomen sosiaalirahaston (ESR) ja Kaakkois-Suomen ELY-keskuksen osarahoittama projekti. (Saimaan ammattikorkeakoulu.)

Voi Hyvin Yrittäjä - Hyvinvointiohjelman Kaakkois-Suomessa -hankkeen tavoitteena oli saada yrityksiä mukaan monipuolisesti. Osallistujia rekrytoitiin mukaan lehdistötiedotteiden kautta, yrittäjäjärjestöiden avulla, hankkeen ja yritysjärjestöjen internetsivuilla sekä ottamalla yhteys suoraan yrittäjiin sähköpostitse tai puhelimitse. (Saimaan ammattikorkeakoulu.)

2.1 Hankkeen toteutus

Kymenlaakson alueella hankkeeseen osallistujia ei saatu toivottua 30 yrittäjää, joten hankkeeseen oltiin valmiita ottamaan vielä vapaaehtoisia yrittäjiä myös Etelä-Karjalan alueelta. Hankkeeseen osallistuvia yrittäjiä ei kuitenkaan saatu houkuteltua sieltäkään, joten lopullinen osallistujamäärä Kymenlaakson alueella oli 11 yrittäjää. Kymenlaakson ssa hanke toteutetaan yhteistyössä pienyrittäjien kanssa. Hankkeen toteutukseen si-

sältyivät yrityskäynnit, seurantakäynnit sekä Hyvinvointikoulun ja seminaareja eri teemoin. Hankkeen varsinaisia toimenpiteitä olivat yrityskäynnit, jossa kartoitettiin laaja-alaisesti yrittäjän työtä, työoloja ja terveyttä muun muassa Syty-lomakkeen avulla. Syty-lomake on Työterveyslaitoksen ja Varsinais-Suomen Yrittäjät ry:n yhteistyönä Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) tuella kehitetty työn ja terveyden oma-arviointi, joka auttaa yrittäjää arvioimaan omaa työtään ja terveyttään (Työterveyslaitos & Varsinais-Suomen Yrittäjät Ry).

Yrittäjälle laadittiin työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma ja hän sai käyttöönsä halutessaan henkilökohtaisen työhyvinvoinnin valmentajan vuoden ajaksi. Hankkeen aikana yrittäjä sai tietoa ja tukea omaan osaamisensa ja työhyvinvoinnin kehittämiseen laaja-alaisesti sillä hänellä oli mahdollisuus osallistua hankkeen aikana järjestettävään eri alojen asiantuntijoiden vetämään Hyvinvointikouluun Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa sekä työpajoihin ja seminaareihin. (Saimaan ammattikorkeakoulu.)

2.2 Tutkimusaiheen ajankohtaisuus

Tänä päivänä yrittäjyyteen kannustetaan. Muun muassa Työ- ja elinkeinoministeriön kehittämisohjelmalla APAKE:lla eli aloittavien yrittäjien ja pk-yritysten liiketoimintaosaamisen kehittämisohjelmalla pyritään synnyttämään uusia, innovatiivisia yrityksiä, lisäämään kasvukykyisten ja -haluisten yritysten määrää sekä parantamaan yritysten kansainvälistymisosaamista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010). Aiheen ajankoh- taisuudesta kielii myös se, että yrittäjien työhyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä on kokoajan käynnissä olevia sekä jo valmiita tutkimushankkeita niin alueellisesti kuin kansallisesti. Euroopan Union ja Suomen valtio ovat olleet mukana rahoittamassa useita eri yrittäjän työhyvinvointiin ja osaamiseen liittyviä tutkimushankkeita.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2011 yrittäjäyyskatsauksessa arvioitiin Suomessa toimineen vuoden 2010 lopussa noin 270 000 yritystä, johon ei ollut laskettu alkutuo- tannon yrityksiä. Yritysten lukumäärän kasvu oli kääntynyt pieneen nousuun. Suo- messa oli lähes 50 yritystä tuhatta henkilöä kohden. Vuoteen 2009 verrattuna aloitta- neiden yritysten lukumäärä oli kääntynyt nousuun vuonna 2010. Vastaavasti lopetta- neiden yritysten määrä oli vähentynyt selkeästi edelliseen vuoteen verrattuna. Pienten ja keskisuurten yritysten osuus yrityskannasta oli 99,8 %. Näistä alle 10 hengen mik- royrityksiä oli 93 prosenttia. Mikroyrityksistä pääosa työllisti alle kaksi henkilöä. Suu-

ria vähintään 250 työntekijän yrityksiä oli Suomessa vähän yli 600 yritystä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Kuntoutussäätiö oli kartoittanut yrittäjien työhyvinvointia, työkykyä ja kuntoutusta käsittelevässä tutkimuksessaan yrittäjien työterveyshuollon käyttöä. Kyselyyn oli vastannut 125 yrittäjää. Kyselyn mukaan tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä 43 prosentilla ei ollut järjestetty työterveyshuoltoa ja yksinyrittäjistä ainoastaan 28 prosentilla oli työterveyshuoltosopimus. (Manka, Mäkelä-Pusa & Terävä 2011. 20, 34.) Suomen Yrittäjät olivat vuonna 2009 tehdyssä Yrittäjän työterveyshuolto tutkimuksessaan päässeet samansuuntaisiin tuloksiin. 47 prosentilla yrittäjistä oli työterveyshuolto ja yksinyrittäjistä vain 21 prosentilla oli ollut työterveyshuolto järjestettynä. Yrittäjien työterveyshuolto -kyselyyn oli vastannut 868 yrittäjää. (Suomen Yrittäjät 2009.)

3 PIENYRITTÄJÄ

Ihmisenä yrittäjä toteuttaa monipuolisesti ja luovasti itseään. Monet yrittäjät kokevat yrittäjyyden hyviksi puoliksi vapauden ja mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen. Tutkimusten mukaan yrittäjyyden positiivisia puolia ovat työn haasteellisuus, arvostus ja rahallinen ansio. Negatiivisia puolia ovat epävarmat tulot, yrittäjän vastuun kantaminen, suuri sitoutuminen ajallisesti ja valmiudessa oleminen ympäri vuorokauden. (Työterveyslaitos 2011.)

Yrittäjä visioi ja ajattelee, sekä toimii oman tahtotilansa mukaan. Yrittäjäksi voi ryhtyä kuka tahansa, jolla on tiedossa hyvä liikeidea ja halu tehdä omaa työtään. Yrittäjänä ihmiselle itselleen koituvat työn tulokset, niin hyvät kuin huonotkin ja ne näkyvät jokapäiväisessä elämässä. Yrityksen asioista ja toimintatavoista päättää yrittäjä itse, jolloin hän voi toiminnallaan pyrkiä omalta osaltaan muuttamaan maailmaa. Syyt, joiden vuoksi yrittäjäksi ryhdytään vaihtelevat. Syitä voi olla mm. hyvä liikeidea, perheen yritystoiminnan jatkaminen, toisen yrittäjän esimerkki, tilaisuus, sattuma, tarjous, hyvä osaaminen, mahdollisuus hankkia elanto tai harrastuksessa saavutettu osaaminen. Yrittäjä toimii yrityksensä tärkeimpänä lenkkinä ja luo pohjan menestykselle huolehtimalla itsestään. (Työterveyslaitos 2011.)

3.1 Yrittäjän ominaisuudet

Yrityksen perustana on yrittäjän persoona. Yrittäjän oma ote ja motivaatio työhön luo avaimen menestykseen. Yrittäjällä täytyy olla luotuna tavoite, johon haluaa pyrkiä ja mielikuva siitä, miten siihen päästään. Yrittäjän on tutustuttava omaan tunne-elämäänsä, tavoitteisiinsa, ajattelutapaansa, omiin arvoihin ja asenteisiin, tulkintoihinsa ja käyttäytymiseensä eli siihen miten toimii eri tilanteissa. Yrittäjän persoonan tulee näkyä itsevarmana ja vastuullisena käyttäytymisenä. (Suomen Yrittäjät 2012.)

Yrittäjän luonnehditaan olevan ominaisuuksiltaan muun muassa kekseliäs, itsenäinen, optimistinen, päättäväinen, aloitekykyinen ja ahkera. Lisäksi hänellä pitää olla itse-luottamusta, riskinottoa, korkeaa suoritusbisätiä ja hyvää havaintokykyä. Yrittäjäpersoonia voidaan luokitella toimintansa mukaan pienyrittäjiin, johtajayrittäjiin ja promootoreihin. Näiden yhteispiirteinä voidaan pitää urakehittyneisyyttä, yritteliäisyyttä ja itsenäisyyttä. Lisäksi yrittäjää voidaan tarkastella yksilöllisten luonteenpiirteiden, tunteiden, arvojen, tarpeiden ja päämäärien kautta unohtamatta ympäristön huomioimista ja kokonaisuuksien hallintaa. (Luoma 1997, 6.)

Tutkimusten mukaan taustalla on tiettyjä yrittäjään itseensä liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat menestymiseen. Näitä ovat muun muassa rohkeus, ahkeruus, vastuullisuus, määrätietoisuus ja pitkäjänteisyys. Näiden menestystekijöiden lisäksi yrittäjältä on löydyttävä stressin sietokykyä. Keskeisiä motivaation lähteitä yrittäjälle ovat työn mielekkyys ja merkityksellisyys sekä vapauden tunne, joka antaa mahdollisuuden muun muassa omatoimiseen päätöksentekoon. (Luoma 1997, 6 - 7.)

3.2 Yrittäjyys

Yrittäjyyden ajatellaan olevan ajattelu-, toiminta-, ja suhtautumistapa työntekoon. Yrittäjyyttä voidaan tarkastella sekä sisäisestä, että ulkoisesta näkökulmasta. Kun yrittäjä pyrkii suoriutumaan tehtävistä mahdollisimman hyvin toteuttaakseen itseään, kuvastaa se sisäistä yrittäjyyttä. Silloin kun sisäinen yrittäjyys ei riitä, henkilö hakeutuu itse tekemään kaikki ratkaisut ja ryhtyy yrittäjäksi. Tällöin on kyse ulkoisesta yrittäjyydestä. (Luoma 1997, 6.) Yrittäjyyttä voidaan kutsua ammatin lisäksi myös elämäntavaksi, jonka avainasemassa ovat innostus ja oikea asenne (Keskinäinen työeläkevaikutusyhtiö Varma 2010).

Yrittäjyys voi olla täysiaikaisyrityksyyden lisäksi osa-aikayrittäjyyttä, tai konsulttina toimimista ja yrityksen voi perustaa palkkatöiden välissä. Yrityksiä voidaan luokitella koon mukaan: mikroyritys, pienyritys, keskisuuriyritys ja suuri yritys. Mikroyrityksessä voi työskennellä 1 - 3 henkilöä tai alle 10 henkilöä. Mikroyrityksessä, jossa on muutama henkilö, yrityksen toiminnan pääajatuksena on maksuvalmiuden ylläpito ja työn suunnittelun aikajänne on päivä- ja viikkotasoa. Tämä yritystyyppi on ominaista yrittäjäksi ryhtyvillä käsityöläisyrittäjillä, kuten kampaajilla ja yksinyrittäjillä. Niiden mikroyritysten, joissa on alle 10 henkilöä, keskeisenä ajatuksena ovat vakiintuneet tuotteet ja palvelut. Työn suunnittelun aikajänne on näissä yrityksissä kuukausitasoa. Pienyrityksen henkilömäärä on noin 10 - 50 henkilöä ja yritystoiminta vaatii täyspäiväistä johtajuutta, tiimityötä. Näissä yrityksissä työn suunnittelun aikajännekin on jo vuositasetta. Keskisuuriyrityksen henkilömäärä on 50 - 250 ja näissä yrityksissä keskeisenä ideana on visiotarkastelu. Työn suunnittelun aikajänne on jopa 3 -10 vuoden tasolla. Suuryrityksen henkilömäärä on yli 250 ja näissä yrityksissä yrittäjyyttä pitää ulkoistaa. (Europa 2007.)

Yrittäjien kokemia vaikuttavimpia ongelmia ovat liiallinen työmäärä ja sijaisten saamiseen liittyvät vaikeudet. Työn ollessa koko ajan läsnä on riskinä, että se sitoo yrittäjää kellon ympäri. Yrittäjyyden haasteina yrittäjät kokevat työpaineiden heijastumisen perhe-elämään ja siten aiheuttavan konflikteja. Taloudelliset epävarmuustekijät sekä henkilöstöön liittyvä vastuullisuus koetaan myös yrittäjyyteen liittyvinä taakkoina. (Manka ym. 2011, 12 – 13.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia käytetään yleiskäsitteenä kaikille hyvinvoinnin ja terveyden näkökulmille niin organisaatiossa kuin yksittäisen työntekijänkin kohdalla. Käsite sisältää kaikki hyvinvoinnin näkökulmat jotka on otettava huomioon organisaatiossa esimerkiksi työn johdossa, työjärjestelyissä, tietotaidossa, työturvallisuudessa, työyhteisössä, fyysisessä ja psyykkisessä terveydessä, motivaatiossa ja sitoutuneisuudessa sekä elämäntilanteessa. (Penttilä 2012, 6.)

Kuntoutussäätiön (2011) Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus selvitysraportin mukaan kaikilla toimialoilla toimivien yrittäjien työhyvinvointia oli tutkittu kahdesta eri näkökulmasta jotka olivat työtyytyväisyys ja perheen rooli yrittäjän työs-

sä. Aiheesta olevien aiempien tutkimusten mukaan yrittäjien työtyytyväisyys oli korkea verrattuna palkkatyöläisiin. Voimavaroiksi yrittäjät kokivat työn itsenäisyyden, työn haasteet ja itsensä toteuttamisen. Yrittäjien työtyytyväisyyteen vaikutti osittain myös persoonalliset tekijät, joita olivat korkea itsetehokkuus, minäpystyvyys, sisältäpäin ohjautuvuus ja itseluottamus. (Manka ym. 2011, 13 - 15.)

Yrittäjyyden haasteiksi koettiin vastuullisuus, taloudellinen epävarmuus, stressi, yksinäisyys, liiketoimintaosaamisen puutteellisuus sekä työn ja perheen yhteensovittaminen. Yrittäjien työolot olivat sitä avoimemmat, luottamuksellisemmat mitä pienempi on yritys. Myös johdon ja alaisten välit olivat paremmat. Pienissä yrityksissä kiireen on todettu vuosien varrella lisääntyneen, mikroyrityksissä kiire oli kasvanut erittäin paljon, jopa 34 prosenttia. (Manka ym. 2011, 13 - 15.)

Työ- ja elinkeinoministeriön tekemässä tutkimuksessa naisyrittäjien työhyvinvointia käsiteltiin kuudesta näkökulmasta käsin. Näkökulmat olivat työtyytyväisyys ja työn imu, työn psykososiaalinen ja fyysinen kuormittavuus sekä työympäristön haittatekijät, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, koettu terveys ja työkyky sekä elämäntavat, osaaminen, työssä jaksaminen ja sitä edistävät asiat sekä työhyvinvointia tukevien palvelujen käyttö. (Jalonen, Kaleva, Palmgren, & Tuomi 2010, 78 - 82.)

Naisyrittäjät olivat tutkimuksen mukaan suurimmaksi osin tyytyväisiä työhönsä ja se näkyi työlle omistautumisena, tarmokkuutena ja innostuneisuutena. Työ koettiin merkityksellisenä, ja sillä oli selvä tarkoitus. Naisyrittäjillä oli myös halua jatkaa yrittäjänä. Ristiriitaa koettiin työn ja muun elämän välillä. Muu elämä ei häirinnyt työtä, vaan työ häiritsi muuta elämää, kuten perheen yhteistä aikaa. Terveystilansa ja työkykynsä naisyrittäjät arvioivat melko hyviksi. Ruumiillisesti raskasta työtä naisyrittäjät tekivät vähän enemmän kuin palkkatyössä käyvät naiset. Ruumiillinen raskas työ sisälsi samanlaisina toistuvia työliikkeitä, kantamista, nostamista ja hankalia työasentoja. (Jalonen ym. 2010, 78 - 82.)

Naisyrittäjien elintavat ilmenivät tutkimuksessa tavallista palkansaajaa terveellisempinä. Kaikilla toimialoilla liikuntaa harrasti säännöllisesti 55,9 prosenttia yrittäjistä. Monipuolisesti ja säännöllisesti syövien yrittäjien osuus oli 72,5 prosenttia. Naisyrittäjien päivittäinen tupakointi oli huomattavasti vähäisempää kuin palkkatyössä käyvillä naisilla. Runsas alkoholinkäyttö oli yleisempää ainoastaan majoitus - ja ravitsemis-

toiminnassa verrattuna muihin toimialoihin. Naisyrittäjistä melkein joka viides koki paljon tai erittäin paljon stressiä. Naisyrittäjät eivät kokeneet, että työolojen esim. työvälineiden tai työskentelyolosuhteiden parantamisella olisi ollut vaikutusta työssä jaksamiseen. Jaksamista parantaisivat mahdollisuus työstä irtautumiseen ja lepoon, parempi eläketurva, työterveyshuoltopalvelut ja mahdollisuus kuntoutukseen. Tukea yrittäjät saivat työhönsä perheeltään ja muilta yrittäjiltä. (Jalonen ym. 2010, 78 - 82.)

Ammatillisen osaamisen kehittämistä kokivat tarvitsevan kaksi kolmesta eli 68 prosenttia naisyrittäjistä. Naisyrittäjät kokivat tarvitsevansa enemmän osaamista erityisesti tietotekniikassa, markkinoinnissa, liiketoiminnan suunnittelussa, tuotekehityksessä, taloushallinnossa ja hinnoittelussa. Kehittämistarvetta koettiin johtajuudessa joka neljännessä naisyrityksessä. Nämä naisyrittäjät kokivat, että osaaminen auttaisi heitä jaksamaan paremmin työssään. (Jalonen ym. 2010, 78 - 82.)

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat sosiaaliset suhteet, fyysinen ja henkinen kunto, osaaminen, motivaatio, työyhteisö ja työympäristön eri tekijät kuten kuvassa 1 alla. Näiden osa-alueiden sen hetkinen tila on yhteydessä siihen, kuinka työntekijä selviytyy työtehtävistään. Muun muassa Maslowin tarvehierarkian avulla voidaan tarkastella työn ja hyvinvoinnin yhteyttä. Ihminen elää kokonaisvaltaisesti eli työllä on vaikutus vapaa-aikaan ja päinvastoin. (Aalto 2006, 10 - 11.)



Kuva 1. Kuusi työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää (Suomen Yrittäjät 2009)

Samalla kun työ antaa tekijälleen, se myös verottaa työntekijältä. Hyväkuntoinen työntekijä kestää enemmän fyysistä ja psyykkistä painetta ja palautuu niistä huonokuntoista nopeammin. Työkykyyn panostaminen on tärkeää koko työuran ajan. Jos ergonomiaa, tuki- ja liikuntaelimestön huoltamista sekä liikuntaa ei huomioida riittävästi, työkyky alkaa huonontua nopeammin noin 45-vuotiaana. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurimpia riskitekijöitä ovat huono kestävyyskunto, raskas fyysinen työ, huonoksi koettu terveys sekä masentuneisuus. Huono kestävyyskunto on yhteydessä sydän- ja verisuonitauteihin sekä tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien aiheuttamaan työkyvyttömyyteen. Huonokuntoisena palautuminen sairauksien aiheuttamasta kuormituksesta on huomattavasti hitaampaa. Järkevät työergonomiset ratkaisut sekä työn jaksottaminen ovat avainasemassa tuki- ja liikuntasairauksien ehkäisyssä. (Aalto 2006, 10 - 11.)

Tärkeitä ovat myös terveellinen ja säännöllinen ravinto sekä vapaa-ajan liikunta. Etenkin huonokuntoisilla ja niillä, jotka kokevat terveytensä keskimääräistä huonomaksi, on suurempi riski masentuneisuuteen, ja sen myötä myös työkyvyttömyyden riski kasvaa. Tänä päivänä työkykyyn täytyy kiinnittää erityistä huomiota. Työn vaatimukset lisääntyvät ja samaan aikaan eläkeikä nousee. Työkyvyn tulisi olla, jos ei hyvä, niin vähintään kohtuullinen eläkeikä asti. Elimistö vaatii sitä enemmän huoltamista ja palautumisaikaa, mitä enemmän ikää tulee lisää. Oman kehon säännöllinen huoltaminen auttaa siirtymään eläkkeelle aktiivisena, terveenä ja elinvoimaisena. (Aalto 2006, 10 - 11.)

Yrittäjän työkyvyn tueksi Työterveyslaitos, Suomen Yrittäjät, Kuntoutussäätiö ja Suomen Mielenterveysseura ovat laatineet MastDo-kampanjassaan yrittäjille tietokortin. MastDo-kampanja kuuluu osana Sosiaali- ja terveysministeriön koordinoimaa 2008 - 2011 välisenä aikana toteutettua Masto -hanketta. Tietokortissa yrittäjän työkykyä kuvataan vertauskuvallisesti neljäkerroksisena talona (kuva 2) seuraavalla sivulla. Kolme alinta kerrosta kuvaavat yrittäjän omia voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Työkyky on työelämän tärkein pääoma. Se ei ole erillinen osa elämää, vaan se on voimavarojen ja työn välistä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Yrittäjän hyvinvointi heijastuu myös yrityksen tulevaisuuteen ja henkilöstöön. (Työterveyslaitos 2011.)

Ensimmäinen kerros toimii rakennuksen perustana koostuen yrittäjän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Kun yrittäjän toimintakyvyssä tapahtuu muutos, se joko tukee tai heikentää työkykyä. Yrittäjän hyvinvointi heijastuu myös yrityksen tulevaisuuteen ja henkilöstöön. Toinen kerros koostuu osaamisesta, jonka perustana toimivat ammatilliset liiketoiminnalliset sekä yrittäjyyteen liittyvät tiedot ja taidot. Niiden päivittäminen on tärkeää työssä jaksamisen lisäksi myös yritystoiminnan uusiutumisen ja kilpailukyvyn kannalta. Lisäksi johtajuustaidot, työsuhteasioiden hallinta, työturvallisuus ja työterveyspalvelujen saatavuuden varmistaminen kuuluvat osana yrittäjän osaamista. Kolmannessa kerroksessa asustavat arvot asenteet ja motivaatio. Kun yrittäjä kokee työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi, se lisää hänen työmotivaatiotaan. (Työterveyslaitos 2011.)

Ylin eli neljäs kerros muodostuu työolosuhteista, organisoinnista ja suunnittelusta, työyhteisöstä ja johtamisesta sekä työn ja muun ajan yhteen sovittamisesta. Työolosuhteita voivat heikentää muiden muassa kiire, tekemättömät työt ja työn sitovuus. Työssä jaksamisen kannalta on tärkeää rajata työtään niin, että työstä palautumiselle jää aikaa riittävästi, sillä kaikkea ei voi tehdä yksin. Työn suunnittelun ja organisoinnin avulla on mahdollista selkiyttää työtään, jolloin aikaa voi jäädä vapaa-ajalle enemmän. Ergonomisesti oikeanlaiset ratkaisut vähentävät työn fyysistä kuormittavuutta, jolloin työssä tarvittava teho säilyy koko työpäivän ajan. Työyhteisön hyvinvointi heijastuu suoraan työn tuloksellisuuteen. Yrittäjä kannattaa siis panostaa johtamiseen ja alaistensa hyvinvointiin. Etenkin naisyrittäjille työn ja perheen yhteensovittaminen on usein haasteellista. Yrittäjällä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä esimerkiksi järjestämällä töitään niin, että aikaa jää myös enemmän vapaa-ajalle. (Työterveyslaitos 2011.)



Kuva 2. Yrittäjän työkykytalo (Työterveyslaitos 2011)

5 YRITTÄJÄN ELINTAVAT

Terveelliset elintavat, kuten monipuolinen ravinto, riittävä lepo ja uni sekä liikunta, ovat myös yrittäjän terveyden tukipilareita. Jo aiemmassa luvussa mainitussa Työterveyslaitoksen Mastdo-tietokortissa työkykytalon ensimmäinen kerros koostuu yrittäjän terveydestä ja toimintakyvystä. Yrittäjä pystyy yleensä vaikuttamaan omaan työhönsä, joten hänellä on mahdollisuus säädellä itse työn henkistä ja fyysistä kuormitusta. Takaamalla riittävän levon ja hoitamalla kuntoaan yrittäjä pystyy säilyttämään terveytensä koko työuransa ajan. Työterveyshuolto auttaa ja tukee yrittäjää huolehtimaan terveydestään. (Työterveyslaitos 2011.)

Suomen Yrittäjien vuonna 2010 teettämään kyselyyn vastanneiden noin 600 yrittäjän joukosta noin kolmannes koki tärkeäksi ja kaipasi terveiden elämäntapojen ohjausta ja neuvontaa sekä tietoa kuntoutusmahdollisuuksista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 3,10 - 11). Omasta hyvinvoinnistaan huolehtiva ihminen selviää paremmin arjen tuomista haasteista.

5.1 Monipuolinen ja terveellinen ruokavalio

Jo pelkkä ruokavalion parantaminen voi auttaa jaksamaan paremmin töissä ja vapaa-aikana. Terveellisten ruokailutottumusten omaksuminen vaatii opettelua ja aikaa, jotta syöminen olisi hallittua. Se vaatii myös elinikäistä sitoutumista terveellisimpiin valintoihin, sillä kuurit ja dieetit eivät riitä, jos muina aikoina elää epäterveellisesti. Jotta jaksaisi arkisen aherruksen, tulisi syödä neljästä kuuteen ateriaa päivässä. Säännölliset ateriat päivän mittaan rytmittävät työpäivää ja antavat lisää energiaa tasaisesti koko päivän. Useat pienet täysipainoiset ateriat pitävät koko päivän aineenvaihdunnan vauhdikkaana. Nälkäisenä voi sortua syömään epäterveellisesti. Terveellinen ruokavalio on tehokas keino sydän- ja verisuonitautien, aineenvaihduntasairauksien sekä tukien liikuntaelimistön ongelmien ennalta ehkäisyssä. (Aalto 2006, 133.)

Kiireettömästi nautittu monipuolinen ja terveellinen ravinto tukevat fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös henkistä hyvää oloa (Kandolin, Purola & Sallinen 2007). Elimistön terveenä pysymiseksi on ravinnosta saatava riittävästi suojaravintoaineita ja sopiva määrä energiaa. Energiaravintoaineet koostuvat hiilihydraateista, proteiineista ja rasvoista. Hyviä hiilihydraattilähteitä ovat marjat, kasvikset, täysjyväviljat, hedelmät, pähkinät ja siemenet. Niissä on paljon ravintokuituja, vitamiineja, kivennäisaineita sekä muita suojaravintoaineita. Valkoiset viljat ja sokerit tulisi korvata kuitupitoisemmillä vaihtoehtoilla. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2012.)

Parhaimpia proteiinin lähteitä ovat kala, siipikarjan liha, kananmuna, palkokasvit ja pähkinät. Pekonia ja muita prosessoituja lihavalmisteita tulisi välttää ja punaista lihaa käyttää vain kohtuudella. Koostumukseltaan pehmeät rasvanlähteet kuten kasviöljyt, pähkinät ja siemenet sekä kala ovat terveellisiä vaihtoehtoja. Kovia rasvoja joita saa muun muassa voista, rasvaisesta maitovalmisteesta, punaisesta lihasta juustoista ja leivonnaisista, tulisi kokonaan välttää. Kasvien monipuolinen käyttö, kuitupitoisten hiilihydraattien ja pehmeän rasvan suosiminen aterioilla edistävät terveyttä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2012.)

5.2 Liikunta

Työterveyslaitoksen asiantuntijoiden laatiman Työ ja terveys 2009 -tutkimuksen mukaan noin puolet suomalaisista työssä käyvistä liikkui vähintään kolme kertaa viikossa

(Hanhela, Kandolin, Karjalainen, Kasvio, Kauppinen, Perkiö-Mäkelä, Priha, Toikkonen & Viluksela 2010). Jotta elimistö pysyy toimintakykyisenä, ihminen tarvitsee säännöllistä liikuntaa. Tutkimukset osoittavat, että liikuntaa harrastavalla myös muut elämäntapatottumukset ovat usein terveellisempiä kuin liikkumattomilla. Liikunnalla on tärkeä rooli ehkäistäessä eri kansantauteihin sairastumista, sekä hoidettaessa ja kuntouttaessa niihin sairastuneita. (Sastamala 1994. 114.) Helpoin tapa aloittaa liikkuminen on lisätä hyötyliikuntaa arjen toimintoihin aina kun se on mahdollista. Terveyttä edistävän liikunnan voi sisällyttää jokapäiväisiin toimintoihin, eikä siihen ole välttämätöntä varata erikseen aikaa kalenterista. Joka päivä vähintään puoli tuntia liikuntaa on jo riittävä määrä terveyttä ajatellen. Liikunta tekee hyvää myös henkiselle hyvinvoinnille, sillä se auttaa rentoutumaan ja sietämään stressiä paremmin. Jo pienillä arjen muutoksilla on merkitystä. (Kandolin ym. 2007.)

Liikuntaharrastusta aloittelevan huonokuntoisen on aloitettava rauhallisesti ja lisättävä rasitusta pikku hiljaa asteittain, esimerkiksi aloittaen kävelyllä ja hapenottokyvyn parantuessa lisätä siihen hölkkää. Riittävä rasitus tavoitetaan, kun käytössä on 50 - 70 % maksimihapenottokyvystä, jolloin syketaajuus on noin 130 - 140. Sopivan syketaajuuden voi laskea vähentämällä 170:sta oma ikä. Tällöin sydän sykkii suositusten mukaisella taajuudella harjoituksen ajan. (Sastamala 1994, 121.)

UKK-instituutin kehittämässä liikuntapiirakassa on koottu terveysliikuntasuositukset 18 – 64 -vuotiaille aikuisille. Kestävyyskunto paranee liikkumalla useana päivänä viikossa yhteensä vähintään kaksi ja puoli tuntia reippaasti tai puolitoista tuntia rasittavasti. Vähintään kaksi kertaa viikossa tulisi harrastaa lihaskuntaa kohentavaa ja liikehallintaa kehittävää liikuntaa, kuten pallopelejä, kuntosalia, jumppaa. Aloittelijalle ja terveysliikkuajalle kestävyyskunnan parantamiseen sopivia reippaita liikuntamuotoja ovat kävely, pyöräily, raskaat koti- ja pihatyöt. Kestävyysliikunta auttaa hengitys- ja verenkiertoelimistöä pysymään terveinä. Lisäksi veren sokeri- ja rasvatasapaino paranevat. (UKK 2011.)

5.3 Riittävä lepo ja uni

Aikuisen ihmisen keskimääräinen unentarve on 7,5 - 8 tuntia yössä. Jos unta on alle neljännes vuorokaudesta, se vaikuttaa epäedullisesti fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin sekä elämänlaatuun. Univajeen tavallisimpia aiheuttajia ovat

työhön liittyvät tekijät. Jos normaaliuninen nukkuu viikon ajan vain muutaman tunnin, hänen aivojensa tiedonkäsittelytoiminnot heikkenevät ja saa aikaan yhden promillen humalatilaa vastaavan vaikutuksen. Lisäksi liian vähäinen uni lisää stressihormoni kortisolin eritystä ja laskee mielialaa sekä vaikuttaa negatiivisesti sokeriaineenvaihduntaan. Vajavainen uni heikentää opitun tiedon mieleen painamista ja heikentää luovaa ajattelua. Väsyneenä ei kykene tekemään uudenlaisia ratkaisuja ja päätöksiä, vaan silloin pidättäytyy helposti vanhoissa rutiineissa. Riittävän levon ja unen vaikutukset tukevat sekä fyysistä, että henkistä hyvinvointia. Tarpeellinen unen määrä on keskimäärin kolmannes vuorokaudesta. (Kandolin ym. 2007.) Riittävä uni ja sen laatu edistävät palautumista. Jos palautuminen jää puutteelliseksi, se voi aiheuttaa jatkuvia ongelmia työhyvinvointiin ja johtaa työuupumukseen. (Manka ym. 2011, 18.)

Riittävä liikunta, terveellinen ja monipuolinen ravinto sekä hyvät ihmissuhteet eli kaikki terveyttä edistävät elämäntavat parantavat myös untamme. Kehon lämpötilaa nostavat ja rentouttavat toiminnot kuten liikunta, uinti tai saunominen auttaa nukahtamaan paremmin. Täytyy kuitenkin pysyä kohtuudessa sillä liiallisena, tai juuri ennen nukkumaan menoa, liikunta voi vaikuttaa unenlaatuun päinvastaisesti. Ravinnolla ei ole niin suurta merkitystä nukkumiseen, kuin yleensä oletetaan. Kuitenkin taipumus närästyksen tai ylensyönti voivat aiheuttaa univaikeuksia. Liiallinen alkoholin nauttiminen sekä kofeiini ja nikotiini eivät sovi ennen nukkumaanmenoa. Stressaantuneena hyvät ihmissuhteet voivat auttaa, sillä huolien jakaminen rauhoittaa ja samalla unenlaatu paranee. Väestötutkimukset osoittavat, että liikunta helpottaa nukahtamista, vaikuttaa positiivisesti unen laatuun ja näiden lisäksi pitää vireämpänä päiväaikaan. Kirjoittajat viittasivat artikkelissaan UKK-instituutin tekemään tutkimukseen, jossa todettiin, että etenkin lenkkeily ja kävely helpottavat nukahtamista. Lisäksi musiikin kuuntelu ja lukeminen sekä sauna ja kylpeminen koettiin hyviksi keinoiksi. Säännöllinen elämänrytmi, psyykkiset tekijät sekä myönteiset tuntemukset koettiin tutkimuksessa unen laadun parantajina. (Härmä & Sallinen 2008.)

5.4 Vapaa-aika ja perhe

Vapaa-ajan viettäminen voi olla yrittäjälle haaste. Se voi johtua työn epäsäännöllisyydestä, jatkuvasta kokonaisvaltaisesta paineesta ja hyvin useasti ajanpuutteesta. Yrittäjät kokevat kiireen johtuvan muun muassa siitä, että työltä puuttuu vastapaino, kuten mieluisa harrastus. Sen vuoksi ajankäytön suunnittelu ja sen hallinta kuuluisivat yrittä-

jän jokapäiväiseen työhön. Tarkoituksenmukaista olisi löytää yrittäjälle sopivaa toimintaa tai tekemistä, joka rentouttaisi, vahvistaisi ja ylläpitäisi hyvää työkykyä. (Luoma 1997, 14.)

Kun työ on kiinnostavaa ja innostavaa, siihen panostetaan vielä keskivertoa enemmän, jolloin työstä palautuminenkin on erityisen tärkeää. Työn palkitsemattomuus kuluttaa yrittäjän voimavaroja ja voi aiheuttaa väsymystä. Keinoja, jotka auttavat palautumaan työn rasituksista vapaa-ajalla on onneksi monia. Jos ihminen palautuu työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän aikana tai heti sen jälkeen, hän kykenee viettämään täyspainoisesti vapaa-aikaa. Raskaan työn ja palautumisen välillä on oltava tasapaino. Mikäli ihminen ei saa mahdollisuutta palautumiseen tai palaudu riittävästi, on koko ajan tehtävä enemmän selviytyäkseen työstään. (Rauramo 2008, 37 – 38.)

Henkinen irtautuminen työstä voi tapahtua, kun ajatukset saadaan pois työasioista. Muun muassa liikunta tai lasten kanssa touhuaminen edistävät tehokkaasti irtautumista. Kunkin ihmisen on löydettävä oma tapansa rentoutua. Yksi rentoutuu tekemällä kotitöitä, kun toiselle taas sosiaalinen kanssakäyminen ystävien kanssa on keino rentoutua. Joku kokee, että pelkkä joutilaana oleminen riittää. Vapaa-ajalla on mahdollista vapautua työstään esimerkiksi haastamalla itsensä ja oppimalla sellaista uutta, joka ei kuitenkaan koske millään lailla omaa työtä. Esimerkiksi uuden kielen tai käsitöiden opiskelu voivat saada aikaan mielihyvän tunteen itsessään. Palautuminen työstä ja rentoutuminen vapaa-ajalla ovat todistetusti hyvinvointia edistäviä tekijöitä. Rentouttavista ja työstä palauttavista tavoista ja keinoista yrittäjän on syytä muodostaa rutiineja, joista on pidettävä kiinni tukalissakin tilanteissa. (Hakanen 2011, 98 – 102.)

Työn, vapaa-ajan ja perheen yhteensovittaminen voi olla yrittäjälle vaikeaa. Yhteensovittamisen tekee vaikeaksi usein työn osuus, joka lohkaisee suuren osan ajankäytöstä jolloin se vie aikaa myös perheen yhteisestä ajasta. Tämä voi johtaa siihen, että yrittäjä kärsii huonosta omatunnosta ja kokee ettei hänen aikansa riitä kaikkeen tarvittavaan. (Rauramo 2008, 21 – 22.)

Naisyrittäjien työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan yrittäjät kokivat, että työ pikemminkin häntäsi muuta elämää, kuin muu elämä työtä. Yrittäjän työ vie ajan kotitöiltä, harrastuksilta ja ennen kaikkea ajan perheen yhteisestä ajasta. Yritys teettää ylitöitä. Tutkimuksen mukaan kaikilla toimialoilla toimivat naispuoliset yksinyrittäjät kokevat,

että työ haittaa muuta elämää ei koskaan tai harvoin 32,5 prosenttia, joskus 43,1 prosenttia ja usein tai hyvin usein 24,3 prosenttia. (Jalonen ym. 2010, 51 – 53.)

Naisyrittäjien hyvinvointi -tutkimuksessa yksi naisyrittäjistä kommentoi näin:

"Ja missä minä olen mestari nykyään, kotona asioiden semmoinen ärsytyskynnys on kasvanut, ei ärsytä enää, että jos keittiön pöytä on sotkuinen " (Jalonen ym. 2010, 52).

Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus selvitysraportin mukaan pienyrittäjien suurimmat ongelmat liittyvät henkiseen kuormitukseen, lomien pitämättömyyteen ja työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen. Prosentuaalisesti pienyrittäjät kokivat työn ja vapaa-ajan sekoittumisen vaikuttavan haittaavasti työkykyyn seuraavasti: vain 6 % ei lainkaan, 50 % erittäin vähän tai vähän, 43 % melko tai erittäin paljon. (Manka ym. 2011, 23 - 28.)

6 PIENYRITTÄJÄN TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuolto on työtä tekevien ihmisten perusterveydenhuoltoa. Työterveyshuolto edistää terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä pyrkii aikaan saamaan hyvin toimivan työyhteisön. Työterveyshuollon tehtäviin kuuluu sairauksia ehkäisevät ja hoitavat palvelut, sekä työkykyä ylläpitävät palvelut. (Iloranta, Räsänen & Seuri 2011, 156.) Työterveyshuollon toimintaan kuuluu työterveyshuollon tarpeen arviointi työpaikan riskin arviointiin pohjautuen, ongelmien ehkäisy, työympäristön ja työyhteisön kehittäminen (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2005, 83). Työterveyteen ja työturvallisuuden investoimalla, yritys hyötyy siitä taloudellisesti, kun sairastelevuus vähenee. Lisäksi ehkäisevän työterveyshuollon oletetaan vähentävän työtapaturmien ja -sairauksien määrää, sairauspoissaoloja ja sairaskyvyttömyyseläkkeitä. Työterveyshuollon etuihin kuuluu tuottavuuden edistäminen, koska motivoituneet ja työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat innokkaampia kehittämään palveluja ja tuotteita. Moraaliset, eettiset ja taloudelliset hyödyt työnantajille liittyvät kiinteästi työterveyshenkilöstön tarjoamien palveluiden tehokkuuteen ja niihin toimenpiteisiin, joita he ehdottavat. Yhteiskunta ei ole ainoa toimija, joka liittyy moraalisia ja eettisiä tavoitteita työterveyteen ja työturvallisuuteen, sillä myös työnantajat mainitsevat ne tärkeiksi syiksi työterveydestä ja -työturvallisuudesta huolehtimisessa. (Kankaanpää 2012, 38 - 40.)

Muuttuva työelämä tuo haasteita työterveyshuollon laadun varmistamiselle ja edellyttää toiminnan kehittämistä. Haasteita, jotka liittyvät työympäristöön ovat muun muassa tapaturmavaarat, suuronnettomuusvaarat, raskaat siirrot ja nostot, ergonomiset ongelmat, kemikaalien aiheuttamat ongelmat, vaikeat työasennot, toistotyö ja työpaikan sisäilman laatu. Työntekijän terveyteen liittyviä haasteita ovat mm. kiire, psyykkinen kuormitus, altistusten aiheuttavat pitkäaikaissairaudet ja työssä jaksaminen. Näitä haasteita vähentämällä voidaan mahdollistaa kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään ja sen jatkuvuutta sekä parantaa työn houkuttelevuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 82 – 83.)

Vuonna 2011 Kuntoutussäätiön tekemässä Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus -selvitysraportissa selvitettiin pienyrittäjien työterveyshuollon järjestämistä ja sen toimivuutta. Selvityksen mukaan vain reilulla puolella yrittäjistä oli järjestetty työterveyshuolto yksityiseltä sektorilta tai kunnan taholta. Yksinyrittäjistä noin kolmanneksella oli työterveyshuolto. Yrittäjät, joilla oli työterveyshuolto, kokivat olevansa tyytyväisiä siihen. Syynä siihen, miksi vajaalla puolella tutkituista yrittäjistä ei ollut työterveyshuollon palveluita, oli työterveyshuollon kokeminen tarpeettomaksi. Lisäksi muutamissa tapauksissa syyksi nousi työterveyshuollon kalleus. Yrittäjät kokivat tarvittaessa saavansa riittävän sairaanhoidon kunnan paikallisesta terveyskeskuksesta tai vakuutusten kautta yksityistä palvelua tarjoavalta yksiköltä. Yrittäjän tavoitteena on saada sairaanhoitoa, eikä niinkään ennaltaehkäisevää toimintaa. Selvityksessä haastatellut yrittäjät toivat esiin, että kaikkia ylimääräisiä menoja oli leikattava ja työterveyshuolto on yksi niistä. Selvityksestä ei löytynyt vastausta siihen, onko yrittäjillä tarpeeksi tietoa työterveyshuollon tarjoamista palveluista vai ei. (Manka ym. 2011, 34 - 37.)

Naisyrittäjien työhyvinvointi -tutkimuksesta (2010) selvisi, että kolmasosa naisyrittäjistä on järjestänyt työterveyshuollon palvelut. Tietämättömyys työterveyshuollosta ja sen palveluista sekä tavoitteista olivat syitä siihen, miksi suurella osalla naisyrittäjistä ei ollut työterveyshuoltoa. Tutkimuksen mukaan työterveyshuollon tulisi kehittää palvelujaan niin, että ne vastaisivat paremmin naisyrittäjien tarpeita. Parantamalla toimintaansa ja palveluiden saatavuutta työterveyspalvelujen tarjoajat antaisivat myös naisyrittäjille mahdollisuuden hyödyntää työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon hyödyntäminen kuitenkin vaatii sen, että naisyrittäjillä on tietoutta palvelujen tavoitteista

ja hyödyistä sekä saatavuudesta ja kustannusten korvattavuudesta. (Jalonen ym. 2010, 76, 81.)

7 PIENYRITTÄJÄN OSAAMINEN

Yritysmaailmassa kilpailu on kovaa. Mukana pysymiseksi on oltava ajankohtaiset työvälineet ja keinot, jotta kilpailusta olisi mahdollista selviytyä onnistuneesti. Puutteet osaamisessa vaikuttavat myös työhyvinvointia alentavasti. Naisyrittäjille tehdyssä tutkimuksessa (2010) käy ilmi, että joka neljättä yrittäjää vaivasi omaan työhönsä liittyvä riittämätön tieto ja taito ja joka viides tutkituista koki ammatillisen osaamisen vaikuttavan työhyvinvointia edistävänä tekijänä. (Jalonen ym. 2010, 82.)

Yritysosaaminen on merkittävä tekijä yrityksen menestymistä ajatellen. Tulostavoitteella yritys pyrkii huolehtimaan yritykseen tulevista tuotoista ja hallitsemaan niitä. Osaamisen kehittämisen myötä yritystoiminnan on mahdollista uusiutua ja pysyä kilpailukykyisenä. Yrittäjä voi lisätä osaamistaan muun muassa luomalla sosiaalisia verkostoja, jossa jakaa omaa osaamistaan ja ottaa vastaan muilta hyväksi koettuja keinoja. Jos yrityksessä on työntekijöitä, yrittäjällä on oltava myös johtamisosaamista. (Suomen Yrittäjät 2012.)

7.1 Osaamisen kehittäminen

Työ- ja elinkeinoministeriön naisyrittäjille teettämässä tutkimuksessa 90 prosenttia vastaajista koki yritystoiminnan kannalta erittäin tärkeänä henkilöstön ja yrittäjän osaamisen (Jalonen ym. 2010, 69). Esimiehellä on avainrooli osaamisen kehittämisessä. Kehityskeskustelussa esimiehellä on mahdollisuus kerätä ja hyödyntää saamaansa tietoa työntekijöidensä kehittämistarpeista ja -halukkuudesta. Esimiesten ja työntekijöiden osaaminen, kokemus ja osaamisen kehittäminen ja koulutus ovat nykyään yrityksen menestystekijöitä. Siksi on tärkeää miettiä, kuinka osaamista kehitetään ja hankitaan. Osaamisen kehittämistä ajatellen etenkin henkilöstön koulutukset ovat erityisen merkittäviä kilpailun ja ammattitaidon kannalta. Koulutus voi olla yrityksen sisällä tapahtuvaa tai ulkopuolista. (Hyppänen 2007, 111 – 112.)

Tavoitteiden asettaminen helpottaa tiedostamaan yrityksen osaamistarpeet. On hyvä kartoittaa osaamisen sen hetkinen tilanne ja tulossa olevat opeteltavat asiat. Suunni-

telman suuntaviivat helpottavat hahmottamaan mitä osaamista tullaan tarvitsemaan. Ne voidaan laatia osana normaalia vuosisuunnitelmaa. Suunnitelman tavoitteissa voi olla asioita, joissa haluamme kehittyä, tai mitä aiomme tehdä tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi siihen voi sisältyä aikataulu, toteutuksen seuranta ja mahdollisesti budjetointi. (Viitala 2005, 230 – 233.)

Vuosikello on hyvä keino aikatauluttaa asioita. Vuosikellon etuna on sen miltei rajaton soveltamismahdollisuus erilaisiin tarkoituksiin sopiviksi. Sitä voidaan käyttää esimerkiksi talousasioiden tai työtehtävien jäsentämiseksi, jolloin muun muassa töiden kasautumisen riski pienenee ja työtehtävät tulevat varmemmin tehtyä aikataulussa. Osaamisen kehittämiseen tarvitaan aikaa. (Hyppänen 2007, 52 - 53) Yritys voi investoida osaamisen kehittämiseen, sitouttamalla jo olemassa olevaa osaamista, sekä ostamalla osaamista ulkopuolelta, esimerkiksi konsultaatioapua. Nämä ovat keinoja varmistaa ja tarvittaessa lisätä osaamista sekä saada aika hyödynnettyä tehokkaasti. (Viitala 2005, 244.)

Kehityskeskustelut ovat hyvä tilaisuus laatia työntekijän henkilökohtainen kehityssuunnitelma. Kehittämistason kartoittaminen parantaa esimiehen tietämystä alaistensa osaamisesta, toiveista ja tarpeista. Suunnitelma voi sisältää esimerkiksi työntekijän tämän hetkinen osaamisen, tulevaisuudessa mahdollisesti tarvittavan osaamisen ja keinot joilla kehitetään osaamista. (Viitala 2005, 254 - 259.)

7.2 Ergonomia

Työstä voi aiheutua fyysistä kuormitusta, joka aiheuttaa liiallista rasitusta liikuntaelimistölle ja verenkiertoelimistölle. Kuormitusta aiheuttavia tekijöitä voivat olla työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyysisen voiman käyttö. Nostot ja siirrot, jotka tehdään käsin, sekä jatkuvasti tehtävät yksipuoliset liikkeet tai paikallaan istuminen ovat fyysisesti kuormittavia työtehtäviä. Mitä enemmän työ sisältää paikallaan istumista, sitä tärkeämpää on harrastaa liikuntaa vapaa-ajalla. (Rauramo 2008, 42.)

Työn fyysisen kuormittavuuden helpottamiseksi, yrittäjän tulisi kiinnittää huomiota hyvään työn organisointiin, tilojen ja lähtevien/saapuvien tavaroiden järjestämisen suunnitteluun, tarvittavien apuvälineiden hankintaan ja niiden käytön opastamiseen. Tärkeää on kuitenkin huomioida, että ergonomisesti laadukas apuväline on kyseessä

vasta silloin, kun sen säätömahdollisuudet osataan ja niitä myös käytetään. Valitettavan usein näyttöpäätteellä työskentelevä ei kiireiltään ehdi tai osaa ajatella työasentoon, työskentelytapansa ja taukojaan. Tilanne tiedostetaan vasta kipujen, väsymyksen ja puutumisen ilmaantuessa. Lisäksi ulkoiset olosuhteet kuten veto, kylmyys, liian korkea lämpötila ja valaistus vaikuttavat osaltaan elimistön kuormittavuuteen. (Rauramo 2008, 42 – 43.)

Istumatyö on osa yrittäjän työtä, joka yksipuolisesti ja liian vähän kuormittaa elimistöä. Sitä tulisi täydentää työtehtävillä, jotka sisältävät seisomista ja liikkumista. Liikkua voi myös taukojen aikana. Ergonominen työtila ei ole tae työhyvinvoinnille. Näyttöpäätetyötä tehdessä asentoa tulisi vaihdella, sillä sen on todettu vähentävän lihasten jännittyneisyyttä ja ranteiden hankalia asentoja. Näiden lisäksi asennonvaihdot parantavat verenkiertoa, työn tehokkuutta, vireyttä sekä keskittymiskykyä. Työasentojen vaihtaminen mahdollistaa jännityksen vaihtumisen lihaksissa ja rentoutumisen. Jos jännitys kohdistuu koko ajan samaan paikkaan, seurauksena voi olla aineenvaihdunnan häiriöitä ja mahdollisia tulehduksia. Parhaita tapoja välttää sekä ennaltaehkäistä näitä ei-toivottuja seurauksia ja vaivoja ovat työn suunnittelu unohtamatta taukoja, työpaikan hyvä ergonomia ja oikeat työtavat sekä riittävä liikkuminen. Näiden saavuttamiseksi työtilan yleisvalaistus tulisi olla hämärä ja työtasolla tulisi olla kirkas kohdevalo. Kirkas päivänvalo on syytä himmentää kaihtimilla joilla pyritään välttämään heijastuksia ja häikäisyä. Kalusteiden lisäksi mahdollisia apuvälineitä, joita voi hyödyntää, ovat muun muassa hiiri- ja rannetuki, aineistotelineet ja jalkatuet. (Rauramo 2008, 50 – 51.) Kuvassa 3 on työtason ja istuimen säädön tärkeydestä:

- Työtason, näppäimistön ja hiiren tulee olla vierekkäin samassa tasossa
- Tuolin korkeuden säädöt tulee asettaa niin, että kyynärpäät suorassa kulmassa, hartiat rentoina kun kädet pöydällä ja jalat tukevasti lattiassa tai jalkatuella
- Selkänoja tulee säätää niin, että se tukee selkää.
- Mikäli tuolissa on käsinojat, tulee ne säätää niin, että ne tukevat työtä tehdessä kyynärvarsia.
- Tuolin istuinosa on kallistettava niin, että etureuna on vähän alempana kuin takareuna.
- Näyttö tulee säätää niin, että ihmisen katse kohdistuu noin 25 astetta alaspäin.



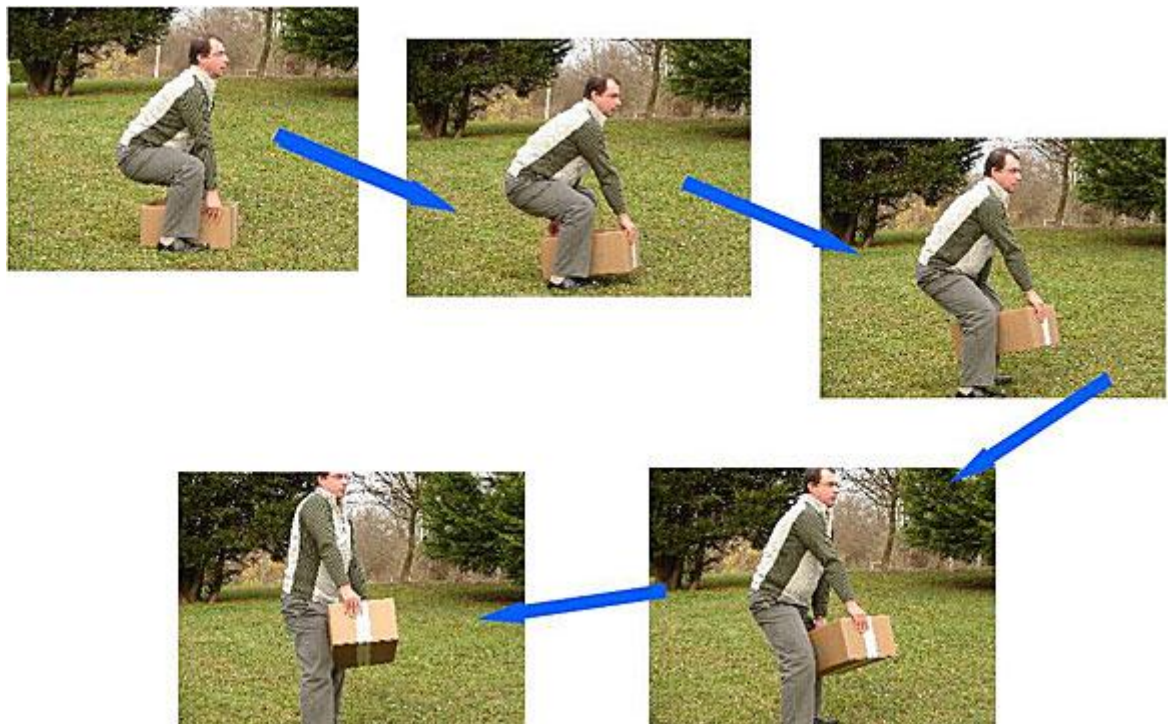
Kuva 3. Näyttöpäätetyö (Työsuojeluhallinto 2010)

Lisääntyneen yksipuolisen istumatyön vuoksi olisi hyvä esimerkiksi taukojen välillä harrastaa elpymisliikuntaa. Sen tarkoituksena on tasapainottaa työn kuormittavuutta, tehostaa palautumista ja ylläpitää henkistä jaksamista. Elpymis- ja taukoliikuntaa voi olla voimistelu, kävely ja rentoutuminen. Taukoliikuntaa suositellaan 3 - 5 minuuttia pari kertaa päivässä. Taukoliikunnan positiivisia vaikutuksia ovat sairauksien, väsymisen, lihassäryn ehkäisy. Lisäksi se on työtehoa parantavaa, lihasten aineenvaihduntaa edistävää, hengitystä tehostava ja virkistävää. Hyvinä vaikutuksina ovat myös lihasten rentoutuminen, nivelten ja rangan liikkuvuuden ylläpitäminen, lihaskunnon ja koordinaation kehittäminen, keskittymiskyvyn ja tarkkaavaisuuden edistäminen sekä työsuoritukseen osallistuvien lihasten väsymisen ehkäisy. Istumatyössä ilmeneviä fyysisiä oireita ovat niska-, hartia-, ja päänsäryt, ristiselän väsyminen ja särky, jalkojen väsyminen ja turvotus, olkapään, kyynärvarren ja ranteen väsymiset ja särky. (Rauramo 2008, 50 – 54.)

Nostotyön suunnittelua on hyvä pohtia etukäteen, jotta välttyttäisiin turhalta kuormitukselta ja tapaturmilta. Suunnittelussa nostotyö pitää miettiä vaihteittain huomioimalla työntekijän ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli, pituus ja paino. Käsillä tehtäviin nostoihin on syytä pohtia apuvälineiden mahdollisuutta tai lisäämällä työn automatisoin-

tia. Suunnittelussa tulee huomioida työympäristö, työliikkeet ja työvaatetus. Työympäristön pohdinnalla tarkoitetaan sitä, että raskas nosto ei olisi pitkä ajallisesti ja matkallisesti. Työliikkeiden kannalta on hyvä miettiä, mille korkeudelle nostettavat esineet sijoitetaan. Korkeimmillaan ja laajimmillaan nostossa taakka voidaan sijoittaa siihen mihin kaksin käsin yltää. Painavat taakat tulisi suunnitella sijoitettavaksi 50 cm lattiasta ylös. Työvaatteet eivät saa estää oikeaoppista nostamista, vaan niiden tulee olla joustavat, muttei löysät. Työskentelytiloissa tulee myös muistaa yleinen siisteys. (Rauramo 2008, 46 – 48.)

Nostotyön keventäminen konein ei aina ole mahdollista, joten siksi on tärkeää opetella oikea nostotekniikka käsin tehtäviä nostoja varten kuten kuvassa 4. Kun osataan nostaa oikein, voidaan vähentää selän turhaa kuormitusta ja mahdollisia tapaturmia. Nostossa tulee huomioida alustan tasaisuus, nostoa hankaloittavien esteiden poisto, mukaan nostoon tarvittaessa nostokaveri tai apuväline sekä nostettavan esineen tasapaino. Ensin siirrytään lähelle nostettavaa esinettä ja laitetaan jalat tukevaan haara-asentoon. Seuraavaksi kyykistytään ja selkää viedään suorana eteenpäin sekä nostetaan jalkoja hyödyntäen. Nostettava esine tulee olla lähellä vartaloa. Tavaransiirroissa on hyvä muistaa, että työntäminen on suositeltavampaa kuin vetäminen. Tavaransiirroissa voidaan apuna käyttää rulla-, liukuhihnoja, ja kuljettimia. (Rauramo 2008, 48 – 49.)



Kuva 4. Taakkojen nostaminen (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto)

7.3 Esimiestaidot

Vuorovaikutustaidot, dialogisuus, kyky lukea ja ymmärtää muita ihmisiä, sekä tietotekninen osaaminen ovat merkittävimpiä esimiehen työssään tarvitsemista taidoista. Esimiehen on kyettävä arvioimaan alaistensa osaamistarpeita, kannustettava heitä oppimaan, sekä johdettava organisaationsa oppimista. Osaamista johtaessaan esimiehen on oltava myös tiedollisesti ajan tasalla. Lisäksi hänellä on oltava taitoa havainnoida muuttuvia tilanteita. Pätevältä esimieheltä edellytetään lisäksi hyvää itsetuntoa, halua kehittyä ja toimia johtajana, sekä jatkuvaa itsensä kouluttamista. (Ojala 2008, 287 - 289.) Yhteenvedon voidaan todeta, että hyvä johtaja tietää henkilöstöjohtamisen, osaamisjohtamisen ja henkilöstön hyvinvoinnin merkityksen yrityksen liiketoiminnan kannattavuudelle ja kasvuun. Hyvä johtaja toimii käskyttämisen sijaan opettajana ja valmentajana ja tukee näin työntekijöidensä kehittymistä.

Esimiehen tehtäviin kuuluu myös ongelmatilanteiden ratkaiseminen. Niissä tilanteissa yhtenä vaikeutena on päästä neuvottelemaan itse ongelmasta. Yhtenä apunaan voi käyttää neljä vaihetta käsittävää ongelmanratkaisua, jossa voi siirtää huomion siihen miten ratkaisee ongelman todellisuudessa tai mitä saattaisit tehdä teoriassa. Ensimmäisessä vaiheessa on ongelma, jota mietitään todellisuuden kannalta, että mikä on vika sillä hetkellä. Toisessa vaiheessa analysoidaan ja pohditaan mikä on väärin teoriassa. Lisäksi käydään läpi ongelman aiheuttavat positiiviset ja negatiiviset vaikutukset. Kolmannessa vaiheessa lähestytään ongelmaa teorian pohjalta mitä voitaisiin tehdä. Viimeisessä vaiheessa syntyy tarkat toimintaideat tai -portaat todellisuuden kannalta, että mitä voidaan tehdä. (Management Extra 2008, 84.)

Jotta esimies kykenee johtamaan muita, hänellä on oltava valmius johtaa ja kehittää itseään ja osattava tunnistaa omat kehittämistarpeensa. Esimiestaitojen kehittämiseen on tarjolla paljon erilaisia menetelmiä ja koulutusmahdollisuuksia. Tarjolla on muun muassa luentomuotoista esimiesvalmennusta tai mahdollisuus suorittaa johtamisen ammattitutkinto. Ulkopuolisten valmennusten etuna on muun muassa kokemusten jakaminen muiden yrittäjien kanssa ja jopa verkostoitumismahdollisuus. Itseopiskelua varten Internetissä ja kirjallisuudessa on valtavasti materiaalia. Itseopiskelu vaatii itsekuria ja sitoutumista, sillä se omatoimista. Mentoroinnin, eli oppimisen keskustelun avulla, kokenut mentori, eli asiantunteva henkilö siirtää kokemustaan ja osaamistaan oppijalleen. Mentoroimismenetelmän hyötyjä ovat muun muassa mahdollisuus avoi-

mempaan, luottamukselliseen keskusteluun. Lisäksi se on joustavampi aikataulujen, suhteen toisin kuin suuremmalle joukolle suunnatut luennot ja koulutukset. Oppimissuunnitelman kirjaaminen ylös ja aikataulutus ovat tarpeellisia, oli kouluttautumislaita mikä tahansa edellä mainituista. (Hyppänen 2007, 114 - 115, 264 – 269.)

Työnohjaus on vuorovaikutukseen perustuvaa kokemuksellista oppimista. Se on yleensä pitkäkestoinen prosessi, jonka pituudesta sovitaan yritysten yksilöllisten tarpeiden mukaan. Työohjauksen kesto on tavallisesti yhdestä kolmeen vuoteen, kuitenkin vähintään puoli vuotta. Kokoonnotukset tapahtuvat säännöllisesti kahden tai kolmen viikon välein ja ovat yhdestä ja puolesta tunnista reiluun kahteen tuntiin kestäviä tapaamisia. Kokoonpano sovitaan erikseen, kuten esimerkiksi ovatko esimiehet mukana tapaamisissa vai eivät tai mitä asioita työnohjauksessa otetaan esille. Työnohjaus vahvistaa ohjattavan ammattitaidon kehittymistä. Ohjauksen avulla ohjattava voi saavuttaa henkistä ja persoonallista kasvua. Työnohjauksen avulla ohjattava voi selkiyttää työn tarkoitusta ja tavoitteita ja oppia keinoja joilla hallita ongelmatilanteita. Työnohjaukselle ominaisia piirteitä ovat ratkaisukeskeisyys ja käytännönläheisyys sekä autenttisuus eli reaalielämän läsnäolo ohjaustilanteissa. (Hyppänen 2007, 115.)

Työnohjaus on koulutuksen ja terapian välimaastoa. Työn ohjaus voidaan kokea terapeuttisena, mutta terapiaa se ei ole. Työnohjaajana toimiva on usein ohjaajankoulutuksen hankkinut henkilö, jolla on alaan liittyvää koulutusta ja kokemusta. Ohjattavan työhön liittyvät kokemukset ovat ohjauksen lähtökohtina. Yrittäjä vastaa yrityksen menestymisestä myös vaikeina aikoina. Työnohjaus auttaa yrittäjää kehittymään työssään ja jaksamaan paremmin työhönsä liittyviä paineita. Yrittäjän työ on vaativaa ja yksinäistäkin. Työnohjauksen avulla yrittäjä voi saada tukea ja palautetta sekä vinkkejä ongelmien ratkaisuun. Työnohjaukseen hakeutuminen ei edellytä valmiita ongelmia vaan se voi toimia ennaltaehkäisevästi. Yrittäjän ja esimiehen työnohjauksesta hyötyvät sekä alaiset että yritys, jolla on mahdollisuus parempaan menestymiseen. (Viitala 2005, 369 – 371.)

7.4 Ajankäyttö

Varman yrittäjäasiakkailleen vuonna 2010 tekemässä kyselyssä kartoitettiin yhtiön yrittäjäasiakkaiden jaksamista ja hyvinvointia Tuloksista ilmeni, että lähes kolmannes vastaajista oli nimennyt oman ajankäytön ja elämäntilanteen eniten korjausta vaativik-

si työhyvinvoinnin osa-alueiksi. Kyselyyn oli vastannut lähes 2000 yrittäjää. (Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma.) On tyypillistä, että erityisesti yrittäjät ovat kuormittuneita pitkistä päivistä ja tahtoisivat uhrata työajastaan enemmän aikaa perheelleen, lapsilleen ja itsensä kehittämiseen. Muutosten toteuttamisen tekee vaikeaksi se, etteivät he tiedä tai ole edes ajatelleet, mitä tilanteen korjaamiseksi olisi tehtävissä. Tällöin on tärkeää työn oikeanlainen suunnittelu ja organisointi, jotta aikaa liikenisä työstä vapaa-aikaan. (Jääskeläinen 2005, 5, 9 – 11.)

Ajan puute ja jaksaminen ovat nykypäivän kiireisen työelämän suuria haasteita (Hyppänen 2007, 268). Kun töitä on paljon, on myös usein kiirettä. Joskus pieni kiire voi olla hyväksi. Liiallisena ja pitkään jatkuneena se kuitenkin heikentää työtehoa ja osaamista. Myös asioiden tärkeysjärjestys hämärtyy ja kokonaisuuksien hahmottaminen voi olla vaikeaa. Innovaatiokyky voi kapeutua niin, ettei yksilö ehdi tai kykene ajattelemaan uusia toimintatapoja ja ideoita. Kiireessä kokee usein olevansa korvaamaton, eikä edes huomaa jakaa vastuuta, vaikka siihen olisi mahdollisuus. (Jääskeläinen 2005, 17 – 19.)

Töiden suunnittelu ja priorisointi auttavat ajanhallinnassa. Kun ajankäyttö on hallinnassa, myös työn hallinta paranee. Selkeät tavoitteet ja omien töiden vaikutusten tunteminen auttavat järjestämään asiat oikeaan tärkeysjärjestykseen. Työstä suoriutumista helpottavat keskeneräisten asioiden sietäminen, tietyissä tilanteissa asioista luopuminen ja avun vastaanottaminen. (Hyppänen 2007, 268 – 269.) Tehtävien ja aikataulujen suunnittelu etukäteen on yksi keino säästää aikaa. Silloin myös mahdolliset riskit ovat usein ennakoitavissa. Etenkin projektien suhteen aikataulujen laadinnassa kannattaa olla joustava ja ennakoida mahdolliset viivästymiset ja ongelmat, sillä läheskään aina kaikki ei mene kuten on suunniteltu. Kun niihin on varauduttu etukäteen, töiden kasaantumisen riski pienenee. Ajan varaaminen kalenterista eli kellonajan ja päivämäärän asettaminen tehtäville auttaa pysymään aikataulussa. Tärkeää on olla unohtamatta varata aikaa myös itselleen ja läheisilleen. (Jääskeläinen 2005, 43 – 49.)

Aktiivisuus, keskittyminen ja läsnäolo auttavat vähentämään virheitä ja tehostavat työrytmiä. Keskittymällä yhteen asiaan kerrallaan sekä pyrkimällä tekemään työt kerralla oikein ja loppuun asti, ovat keinoja tehostaa työaikaa. Työympäristön viihtyvyys ja siisteys rauhoittavat ja parantavat keskittymiskykyä. Monet pienet asiat kannattaa suorittaa heti, vaikka niillä ei olisi kiirettä. Silloin ne tulevat varmasti hoidettua ja ne eivät

kasaudu. Asioiden niputtaminen säästää aikaa, kun esimerkiksi yhdellä reissulla voi hoitaa useamman asian yhtä aikaa tai soittaa kaikki puhelut yhdellä kertaa. Ajan investointi uuden oppimiseen ja kouluttautumiseen sekä toiminnan kehittämiseen eivät sellaisenaan tuota vaan vievät rahaa ja aikaa. Hyöty tulee kuitenkin myöhemmin joten tässä tilanteessa hukkaamalla aikaa sitä voitetaan. (Jääskeläinen 2005, 50, 56 - 61.)

7.5 Verkostoitumisen tuomat mahdollisuudet osaamisen kehittämisessä

Verkostoituminen muiden yritysten kanssa ei ole uusi ilmiö. Yrittäjyyden asiantuntijan Aalto yliopiston professori Markku Virtasen ajatuksia on Fennia-lehden artikkelinsa koonnut toimittaja Heli Satuli. Artikkelissa käsitellään verkostoitumisen vaikutuksia yrittäjän ja yrityksen osaamiseen ja menestymiseen. Verkostoituminen muiden yrittäjien, sekä suurten että pienten yritysten kanssa, on yrittäjän osaamisen sekä yrityksen menestymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää pääomaa. Pienet yritykset voivat antaa muun muassa uusia toimintatapoja suurempien yritysten hyödynnettäväksi. Vastaavasti pienet yritykset voivat saada suuremmilta yrityksiltä kansainvälisiä kontakteja sekä valmiita kustannustehokkaita toimintamalleja ja mahdollisuuden laajentaa markkinoitaan. (Satuli 2010, 23.)

Verkosto on väline hallita kiirettä ja informaatiotulvaa, sillä yrittäjän työ ei ole enää niinkään rutiineja, vaan alituiseen vaihtuvia projekteja. Verkostoituminen antaa yrittäjälle uusia liiketoimintamahdollisuuksia, parempia toimintaedellytyksiä ja ratkaisuja ongelmiinsa. Verkosto mahdollistaa saavuttamaan yhdessä sellaista, mihin ei kukaan yksin kykenisi. Yrittäjän kannattaa hyödyntää kokeneemman yrittäjän neuvoja ja hyödyntää verkostoa myös ratkottaessa ongelmatilanteita. Kun jakaa omia ideoitaan, saa vastaavasti muilta uusia vinkkejä omaan toimintaansa ja sen kehittämiseen. Liikeideoita, sekä kuluja ja riskejä jakamalla, yritys voi säästää kustannuksissa ja nopeuttaa prosessien etenemistä. Verkostossa on saatavilla laajasti tietoa talouden heilahteluista, ajankohtaisista trendeistä, sekä markkinoiden mahdollisuuksista ja uhkista. Myös kollegoiden kanssa järjestetyt yhteiset rentoutumishetket auttavat latautumaan ja jaksamaan paremmin työssä. (Satuli 2010, 23.)

Verkoston antama tuki vahvistaa yrittäjän psyykkistä pääomaa antaessaan arvostusta yrittäjän työlle ja yritykselle. Verkostossa on voimaa joten yrittäjien omat edut tulee huomioiduksi entistä tehokkaammin. Lisäksi yrittäjät saavat äänensä kuuluvammaksi

yhdessä. Verkostoa rakentaessa jäsenten on hyvä sopia yhteiset pelisäännöt, jotta yhteistyö onnistuisi ja kaikki jäsenet hyötyisivät siitä. Kun pelisäännöt ovat selvät alusta lähtien, jäsenet tietävät heti alkuvaiheessa palveleeko verkosto omia tarpeita, vai kannattaako etsiä sopivampi vaihtoehto. (Satuli 2010, 23.)

8 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Voi Hyvin Yrittäjä -hankkeen tarkoituksena on pienyritysten hyvinvoinnin ylläpitäminen, parantaminen, sekä toimintaedellytysten turvaaminen. Lisäksi hankkeen tarkoituksena on saada työterveyshuoltoa käyttöön myös yrittäjien keskuudessa. (Saimaan ammattikorkeakoulu.) Tutkimusaineistomme koostuu yrittäjille toimitetuista palautelomakkeista, jotka on koottu projektityöntekijöiden toimesta yrittäjille tehtyjen kyselylomakkeiden, haastattelujen ja terveystarkastusten pohjalta. Opinnäytetyömme tehtävänä on löytää ne kehitettävissä olevat tarpeet työhyvinvointiin ja osaamiseen liittyen, joita yrittäjien taholta nousee.

Tutkimuskysymykset olemme saaneet valmiina. Opinnäytetyössämme etsimme vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä ovat kaakkoissuomalaisen pienyrittäjien työhyvinvoinnin kehittämistarpeet?
2. Mitkä ovat kaakkoissuomalaisen pienyrittäjien osaamisen kehittämistarpeet?

9 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

9.1 Tutkimusmenetelmät

Laadullinen tutkimus on empiiristä tutkimusta. Empiirinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, joka perustuu tutkijan tapaan tarkastella ja argumentoida aineistoa, jolloin tutkijan mielestä merkitykselliset asiat nousevat esiin. Laadullista tutkimusta voidaan kutsua myös ymmärtäväksi tutkimukseksi. Ymmärtävä tutkimus on eläytymistä asioihin ja ilmiöihin, jolloin eläytymisen kautta tutkija ymmärtää tekijän tarkoituksen, tai merkityksen. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 21, 27–28.) Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää, jossa pyritään tutkimaan ilmiötä tai kohdetta

mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkijan omat arvot vaikuttavat siihen, kuinka ymmärrämme tutkimaamme ilmiötä. Laadullisen tutkimuksen aineistosta ei tule tehdä päätelmiä siitä, kuinka yleistettävä ilmiö on, vaan kuinka yksittäisessä ilmiössä toistuu yleinen. Yksittäisen tapauksen perusteellisessa tarkastelussa voidaan havaita, mikä ilmiössä on merkittävää ja toistuu usein silloin, kun ilmiötä katsotaan yleisemmällä tasolla. Laadullinen tutkimus pyrkii jo olemassa olevan väittämän eli totuuden sijaan löytämään tai paljastamaan tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 161,182.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston voidaan ajatella antavan vauhtia tutkijan aivotyöskentelylle ja auttaa tutkijaa löytämään uusia näkökulmia sen sijaan, että hän todistelisi omia tutkimusaineistoon liittyviä hypoteesejaan (Eskola & Suoranta 1998, 20).

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus käsittelee numeroita ja kvalitatiivinen tutkimus keskittyy enemmän asioiden merkityksiin. Hirsjärven ym. (2010) mukaan on hankalaa erottaa tarkasti toisistaan laadullista ja määrällistä tutkimusta. Sen sijaan että ne mielletäisiin kilpailevina suuntauksina, ne ajatellaan toisiaan täydentävinä lähestymistapoina. Määrällinen tutkimus auttaa hahmottamaan asioita teoreettisella tasolla ja saamaan asioihin välittömän kokemuksen. (Hirsjärvi ym. 2010, 136 - 137.) Käytimme määrällistä tutkimusotetta havainnollistamaan tutkimustuloksiamme numeerisessa muodossa. Kokosimme käsitteet aihealueittain ympyräkaavioiksi, jotka auttavat lukijaa hahmottamaan esittämiämme tutkimustuloksia.

9.2 Haastattelut

Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä on tutkijan aloitteesta tapahtuvaa ja johdattelemaa eräänlaista vuoropuhelua. Haastattelu on etukäteen suunniteltua, haastattelijan aloittamaa ja ohjaamaa. Haastattelijalla on motiivi ja ylläpitää haastattelua. (Eskola & Suoranta 1998, 86.) Haastattelua käytetään kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonkeruun päämenetelmänä. Sen avulla saadaan tiedonkeruu toteutettua joustavasti tilanteita mukaillen. Haastattelu tiedonkeruumenetelmänä korostaa haastateltavaa subjektina ja lisäksi sen avulla on mahdollista saada aineistoon syvällisempiä tietoja. Lisäksi se antaa tutkijalle mahdollisuuden palata haastateltavan luo tarkentamaan tietoja aineistoonsa ja mahdollistaa henkilön haastattelemisen uudelleen esimerkiksi seurantatutkimusta varten. Haastattelun luotettavuutta tiedonkeruumenetelmänä voivat heikentää muun muassa haastateltavan esiintyminen esimerkiksi kansalaisena, paljon asioista tietä-

vänä, moraaliset velvollisuudet hoitavana henkilönä. Lisäksi hän voi esimerkiksi vaieta omista heikkouksistaan, ongelmistaan tai taloudellisesta ahdingostaan. Tulosta voi heikentää myös tilannesidonnaisuus, jolloin haastateltava saattaa puhua haastattelutilanteessa toisella tavalla kuin jossain muussa tilanteessa.

Tutkimukseen haastatellut henkilöt olivat hankkeeseen vapaaehtoisesti osallistuneita pienyrittäjiä Kymenlaakson alueelta. Alun perin tutkimusaineistomme oli tarkoitus koostua 30 pienyrittäjän haastatteluista, mutta hankkeeseen osallistumisinnokkuus jäi huomattavasti vähäisemmäksi. Lopullinen tutkimusaineistomme koostui 11 pienyrittäjän haastatteluista, joista vain kaksi oli miehiä. Kaikki tutkimukseen osallistuneet yrittäjät olivat keski-ikäisiä. Heistä nuorin oli 46 vuotta ja vanhin 60 vuotta. Teemahaastatteluna toteutetussa tiedonkeruussa haastattelijoilla oli valmiit teemat, joita haastattelussa käsiteltiin. Yrityskäynnillä käytiin yrittäjän kanssa yhdessä läpi hankkeeseen liittyvät odotukset ja tavoitteet. Samalla kartoitettiin yrityksen tilanne tutkimushetkellä, viiden vuoden kehittämistavoitteet sekä yrittäjän arvio omasta työstä, työympäristöstä sekä työhyvinvoinnista. Liitteessä 2 on yrityskäynnin aiheista ja kulusta. (Korpivaara 2012.)

9.3 Tutkimusaineiston hankinta ja tutkijoiden rooli

Hanketyöryhmän toiveesta tutkimus toteutetaan kvalitatiivisella tutkimusotteella. Tutkimusaineistomme koostuu yrittäjille toimitetuista palautelomakkeista, jotka on koottu yrittäjille tehtyjen kyselylomakkeiden, haastattelujen ja terveystarkastusten pohjalta. Saimme tutkimusaineiston Voi hyvin yrittäjä -hanketyöryhmältä valmiina, joten emme ole tavanneet tutkimukseen osallistuneita yrittäjiä. Analysoitava tutkimusaineisto ei myöskään paljasta yrittäjien henkilöllisyyttä. Aineistosta ilmenee ainoastaan yrittäjän sukupuoli ja ikä, sekä käyttääkö yrittäjä työterveyshuollon palveluja, vai ei. Osasta palautelomakkeista kävi ilmi myös toimiala, jossa yrittäjä työskentelee.

Yrittäjille suoritettiin yrityskäynti, johon sisältyi teemahaastattelu ja elintapamittaukset. Projektin työntekijät hoitivat yrityskäynnit. Yrityskäynnin alussa yrittäjä täytti itsearviointi- ja työkykyindeksilomakkeen. Jos yrittäjä oli täyttänyt ne jo etukäteen, niitä käytiin yhdessä läpi ja keskusteltiin siitä, mitä lomakkeista nousi esille. Elintapamittauksiin kuuluivat verenpaineen-, pulssin-, kolesterolin-, verensokerin-, vyötärön ympäryys-, puristusvoima-, ja BMI:n mittaukset. (Korpivaara 2012.)

Haastattelut tapahtuivat yrittäjän toimitiloissa, esimerkiksi sosiaalitilassa, kokoushuoneessa tai yrittäjän työtilassa, ja yrittäjä keskittyi siksi ajaksi vai haastattelutilanteeseen. Haastattelu toteutui yhteisenä keskusteluna, josta haastattelijä kirjasi tiedot ylös ja tarvittaessa esitti lisäkysymyksiä. Kun haastattelihoita oli kaksi, toinen saattoi myös täydentää toisen kysymää. Haastattelun pohjaksi oli hahmoteltu runko ja haastattelunteemat, jotka oli työstetty hankkeen työryhmässä (ks. liite 1 ja 2). Yrityskäynnin rungossa nähdään käynnin eteneminen ja, se mitä sen tulee sisältää. Runko on jaoteltu mm. käytettäviin lomakkeisiin, yrittäjän koulutustason, haastatteluteemojen, työn sisällön ja jatkotoimenpiteiden selvittämiseen sekä mittauksiin. Yrityskäynnillä selvitettiin myös yrittäjän koulutustasoa, työn sisältöä ja työtilat käytiin läpi. Yrittäjille oli etukäteen lähetetty itsearviointilomakkeet ja haastattelun lisäksi tiedonkeruumenetelmänä toimivat yrittäjien havainnointi ja mittaukset. (Korpivaara 2012.)

Haastattelun kesto keskimäärin oli 2,5 tuntia ja pisimmillään 4 tuntia. Haastattelussa tuli selvästi esiin yrittäjien tarve puhua omasta työhyvinvoinnistaan ja yrittäjistä sai sen kuvan, että yrittäjät olivat rehellisiä ja innostuneita puhumaan. Mittaustilanteiden tulokset käytiin pintapuolisesti läpi ja tarvittaessa annettiin ohjausta ja neuvontaa jo paikanpäällä. Terveystilamittaustuloksille oli selkeät raja-arvot, joiden ylittyessä yrittäjää ohjataan tarkempiin tutkimuksiin. (Korpivaara 2012.)

Tutkimusaineistona olleeseen palautelomakkeeseen oli koottu tiedot yrittäjän sen hetkistä terveys- ja elintavoista sekä työympäristöstä. Lisäksi palautelomake sisälsi yrittäjän henkilökohtaiset työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistarpeet. Palautelomakkeessa olevat ohjeistukset, mm. UKK:n liikuntapiirakasta, ovat peräisin Käypä Hoito -suosituksista. Projektin työntekijät pyrkivät palautteessaan tuomaan esille juuri ne asiat, joita haastattelutilanteissa oli yrittäjän kanssa puhuttu ja sovittu. Pääsääntöisesti yrittäjä sai palautelomakkeen postitse. Kahden haastattelun lomakkeet oli viety henkilökohtaisesti heidän omasta toiveestaan. Näiden kahden yrittäjän kanssa käytiin läpi myös, vastasiko palautelomake sitä, mitä haastattelutilanteessa oli keskusteltu. Kaikille haastateltaville tullaan tekemään seuranta-haastattelu puhelimitse tai paikan päällä vuoden päästä ensimmäisestä haastattelusta. (Korpivaara 2012.)

9.4 Tutkimusaineiston analyysi

Haastattelun, kyselylomakkeiden ja terveystarkastusten pohjalta laaditun koosteen kävimme läpi sisällönanalyysillä, jossa tutkimusaineisto käydään läpi vaiheittain. Sisällönanalyysimenetelmän tarkoituksena on saada järjestettyä tutkittava aineisto johtopäätösten tekoa varten ja sen myötä tiivistetysti ilmaistua tutkittua ilmiötä. (Sarajärvi ym. 2002, 103.) Laadullisessa analyysissä ja tulkinnoissa tutkija pysyy yleensä aineistossa analysoiden sitä. Sisällönanalyysissä aineisto puretaan osiin ja samankaltaiset osat yhdistetään sisällöllisesti toisiinsa ja kootaan yhteen kokonaisuudeksi, niin että se vastaa tutkimuskysymyksiin. Analysoinnin onnistumiseksi on tärkeää tuntea aineisto perusteellisesti, joten materiaali on hyvä lukea useaan kertaan, jotta se tulee tutuksi. Kun aineistoa analysoidaan aineistolähtöisesti, tutkija lukee tekstiä useampaan kertaan. Näin hän löytää aineistosta esiin nousevia koodauksia, jotka ovat aineiston pilkkomisen lopputuloksena syntyviä helpommin tulkittavia osia. (Eskola & Suoranta 1998, 138, 150 - 156) Tärkeimmät ja oleellisimmat aineistosta nousevat käsitteet ja ilmiöt avataan kirjallisuuden ja aiemmin tutkitun tiedon avulla. Näin saadaan tuotettua teoreettinen kokonaisuus. (Sarajärvi ym. 2002, 103.)

Aloitimme aineistomme sisällönanalyysin lukemalla tutkimusaineistomme läpi useaan kertaan. Sen jälkeen kävimme tekstin läpi alleviivaten tekstistä tutkittavaan aiheeseen liittyviä ja tuloksiin vaikuttavia asioita alleviivaamalla eri värein eri aihekokonaisuuksia. Sen jälkeen yhdistelimme löytämämme asiat väreittäin. Jotta meidän oli mahdollista löytää laajempia kehittämiskokonaisuuksia, etsimme tekstistä yhdistäviä tekijöitä jotka vastaisivat tutkimuskysymyksiimme yrittäjien työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistarpeista. Käytännössä löysimme aineistosta muun muassa työhön ja työympäristöön liittyviä kehittämistoimenpiteitä kuten työpöydän säädöt, uuden työtuolin hankinta, tukisukat, apuvälineet ja niin edelleen, jotka sitten yhdistimme ergonomia käsitteen alle. Tällä tavoin saimme kerättyä kehittämiskohteisiin liittyvät käsitteet selkeiksi kokonaisuuksiksi, joita olemme avanneet lukijalle Tutkimustulokset ja niiden tarkastelu -kappaleessa 9.

9.5 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuskysymykset liittyvät tutkijaan, aineiston laatuun, aineiston analyysiin ja tulosten esittämiseen. Kuinka tutkija kykenee tuottamaan

totuudenmukaista tietoa ja miten tutkija huomioi erilaiset näkökulmat tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa? Vastaako tutkijan subjektiivinen näkemys tutkittavien näkemystä eli onko tutkija kyennyt kuvaamaan ilmiötä tutkittavan tarkoittamalla tavalla? Onko raportin kirjaaminen läpinäkyvää eli vahvistettavissa olevaa? Kuinka tutkija ilmaisee omat lähtökohtansa tutkimuksen tekemiselle eli onko tutkimuksesta löydettävissä tutkijan omaa kokemusta aiheesta? Ovatko tutkimustulokset siirrettävissä eli tukevatko aiemmat tutkimukset samasta aiheesta saatuja tutkimustuloksia? Tutkimuksen validiteettia voidaan vahvistaa muun muassa tuomalla esiin vahvistuksia johtopäätöksiin teoreettisen tiedon kautta. (Eskola & Sarajärvi 1998, 209 - 213.)

Emme toteuttaneet kumpikaan yrittäjille tehtyjä haastatteluja. Niin haastattelijoiden kuin meidän tutkijoidenkin subjektiivisuus on siis huomioitava. Me emme tavanneet haastateltavia, joten henkilöiden ulkoiseen olemukseen liittyvät mielikuvat eivät myöskään voineet vaikuttaa vastausten analysoinnissa. Yrittäjien työhyvinvoinnista ja osaamisen kehittämisestä on tehty useita tutkimuksia viime vuosien aikana, joten heijastamalla saamiamme tuloksia aiempiin tutkimustuloksiin meidän oli mahdollista saada vahvistusta siihen, olivatko saamamme tulokset siirrettävissä ja yleistettävissä. Tutkimusta tehdessämme meidän oli perehdyttävä tutkittavaan ilmiöön, jotta ymmärtäisimme asioiden ja ilmiöiden merkityksiä syvällisemmin. Siten kykenimme tekemään tutkittavasta aineistosta totuudenmukaisia johtopäätöksiä. Toisella meistä on usean vuoden henkilökohtainen kokemus yrittämisestä ja tällä hetkellä yrittäjäyys on edelleen läsnä puolison yrittäjäyyden kautta, joten tuntumaa ja tietopohjaa yrittäjäyydestä ja siihen liittyvistä haasteista löytyy omakohtaisen kokemuksen kautta. Tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä heikentää tutkimukseen osallistuneiden pienyrittäjien vähäinen määrä. Tutkimukseen osallistui vain 11 pienyrittäjää.

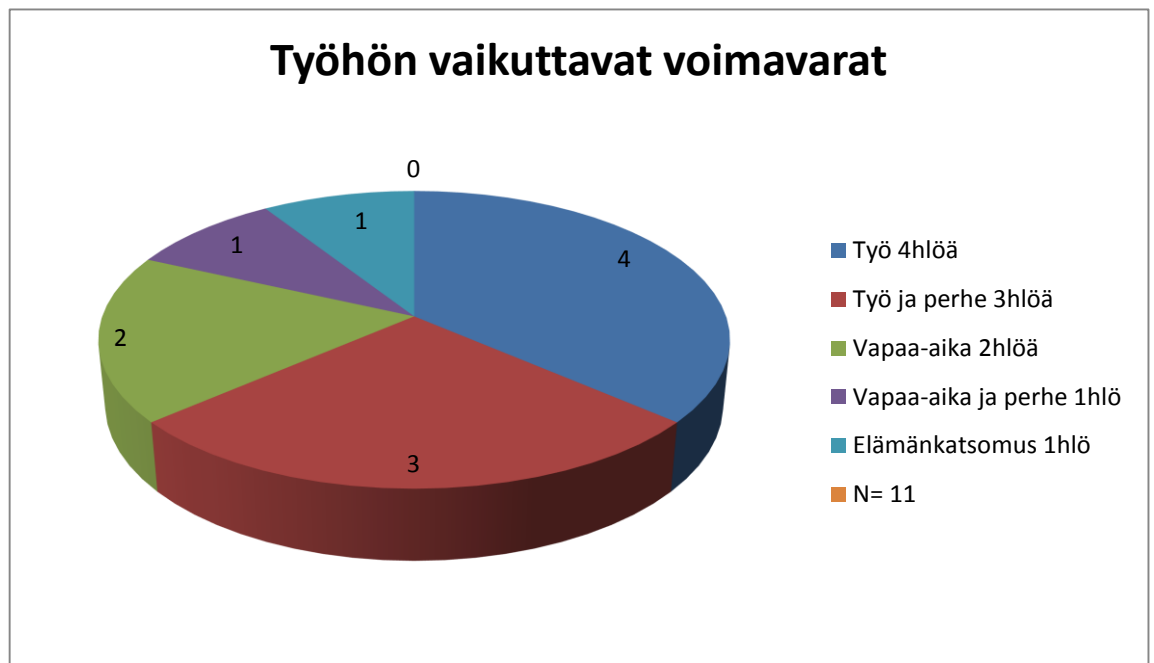
10 TUTKIMUSTULOKSET

10.1 Yrittäjien työhyvinvoinnin arviointi tutkimushetkellä

Tutkimukseen osallistui yhteensä 11 yrittäjää, joista miehiä oli kaksi. Yrittäjistä suurin osa arvioi omaa työhyvinvointiaan numeerisesti. Yrittäjät arvioivat sen hetkisen työhyvinvoinnin keskiarvoksi 7,9 asteikolla 1 - 10. Vastauksista nousi esiin molempien miesyrittäjien työhyvinvoinnin arvio, sillä vain he arvioivat omaa työhyvinvointiaan numerolla 10. Alin arvio omasta työhyvinvoinnista oli 6. Yrittäjien itsensä kokemat

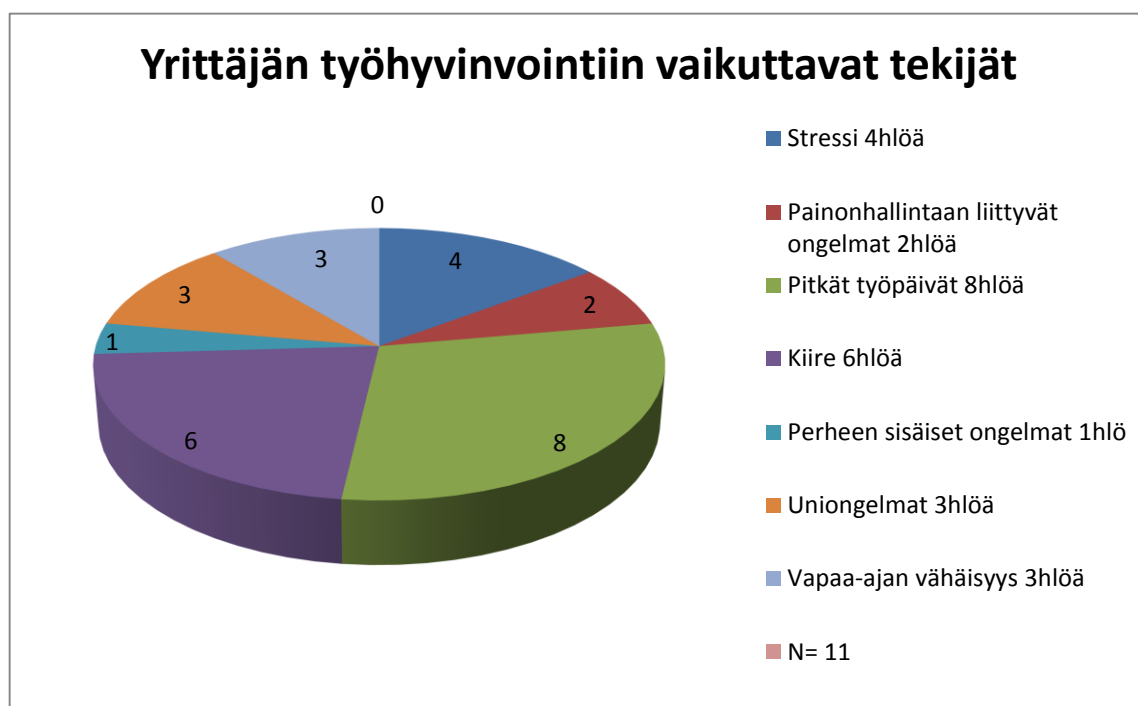
työhyvinvointiin vaikuttavat voimavarat koostuivat työstä, perheestä, vapaa-ajasta ja elämäntavasta. Vastaajista muutama yrittäjä mainitsi sekä perheeseen että työhönsä liittyviä voimavaroja. Osa vastaajista ilmoitti vain työhönsä liittyviä voimavaroja. Vapaa-ajan voimavaranaan mainitsi muutama vastaajista.

Työhön liittyviä voimavaratekijöitä oli monenlaisia. Onnistumiset työssä ja hyvä palaute antoivat voimaa työhön. Uuden oppiminen lisäsi intoa työhön. Työn haasteellisuus ja oman osaamisen kehittyminen antoivat työlle merkitystä. Yrittäjäverkosto ja hyvät asiakassuhteet koettiin työhyvinvoinnin kannalta oleellisina. Työn mielekkyys ja itsenäinen työskentely nousivat tärkeiksi voimavaroiksi. Perhe voimavaratekijänä toimi kannustajana ja tukijana yrittäjälle. Perheen yhteinen aika ja puuhastelu koettiin voimaannuttavina. Vapaa-aika voimavarana käsitti lomailua kodin ulkopuolella sekä erilaisia harrastuksia kuten avantouintia ja puutarhanhoitoa. Oma elämänsä eli positiivinen ajattelutapa työhön ja elämään yleensä sekä tarttuminen uusiin haasteisiin olivat työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Lisäksi hyvä fyysinen kunto auttoi jaksamaan työssä. (ks. kuva 5 alla).



Kuva 5. Työhön vaikuttavat voimavarat

Yrittäjät kokivat työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä kiireen, työn fyysisyyden, yrittäjä - esimiesroolin, ajan niukkuuden, stressin, liian pitkät työpäivät, vähäisen vapaa-ajan, lyhyet yöunet ja painonhallintaan liittyvät pulmat. Erityisesti kiire, liian pitkät työpäivät ja vapaa-ajan vähäisyys nousivat esiin. Liian vähäinen vapaa-aika johti siihen, ettei aikaa jäänyt harrastuksiin, riittävään palautumiseen ja perheen yhteiseen ajanviettoon. Stressi ja liian lyhyt palautuminen työstä aiheuttivat uniongelmia, jotka ilmenivät unen katkonaisuutena, nukahtamisvaikeuksina ja liian lyhyinä yöunina. (ks. kuva 6.)



Kuva 6. Yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.

10.2 Yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämistarpeet

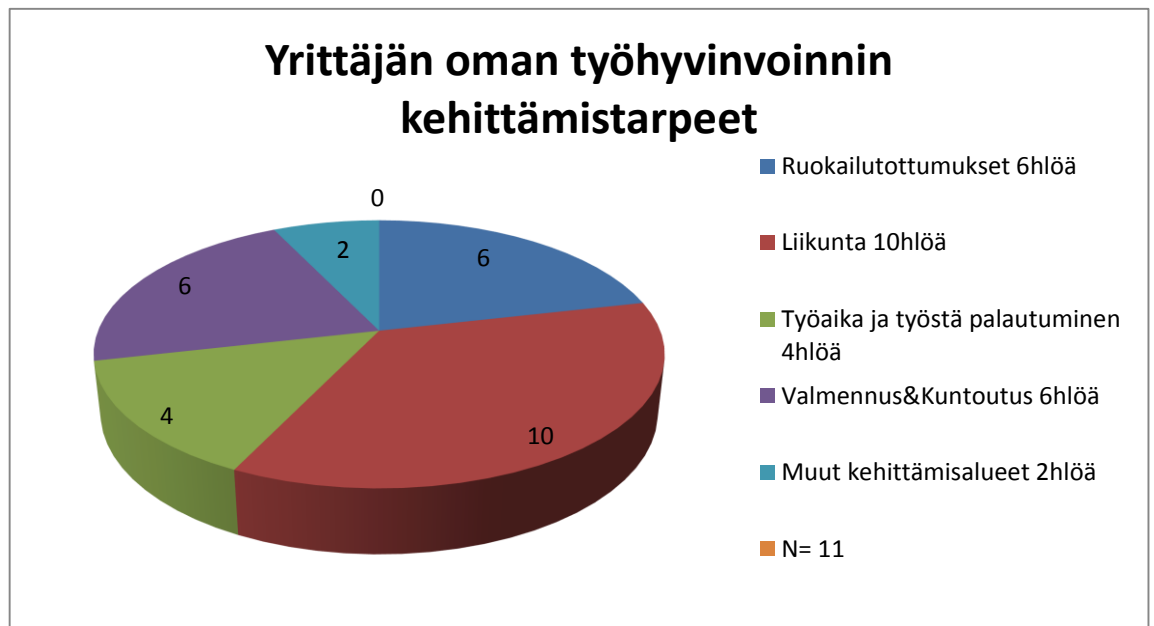
Noin puolet yrittäjistä koko otoksesta toi selkeästi esille työhyvinvointinsa ihannetilän. Toiveena oli, että työt jakautuisivat tasaisesti koko vuodelle ja työpäivät pysyisivät kohtuullisina. Toivottavaa olisi myös, että työpäivät lyhentyisivät, lomien pitäminen olisi mahdollista ja viikonloput olisivat vapaita. Lisäksi työ sisältäisi sopivasti haasteita, jotta työstä palautumiselle jäisi myös aikaa. Työhyvinvoinnin ihannetilaksi mainittiin henkinen ja fyysinen tasapaino, sekä hyvä työilmapiiri ja iloa. Työmäärän vähentyminen olisi toivottua.

Jo terveydentilamittaukset osoittivat, että yrittäjillä olisi tarve muuttaa elintapojaan terveellisempään suuntaan. Suurinta osaa yrittäjistä kehoitettiin lisäämään liikuntaa ja huomioimaan liikunnassa myös lihaskunnan ja tasapainon harjoittaminen. Runsaan istumatyön vastapainoksi vapaa-ajalla olisi tärkeää panostaa liikuntaan, jossa olisi dynaamisia liikkeitä. Oleellista on, että harrastaisi liikuntaa säännöllisesti. Sykettä nostavaa ja hien pintaan saavaa liikuntaa suositeltiin, sillä se parantaa kestävyyskuntoa, tukee painonhallinnassa ja kaventaa vyötärönympärystä. Tavoitteena olisi löytää iloa ja mielihyvää tuottava liikuntalaji.

Yrittäjien ruokavaliossa tulisi kiinnittää huomiota ruuan monipuolisuuteen huomioiden kasvikset, kuidut ja hedelmät. Lisäksi tärkeää on ruokailun säännöllisyys, rasvojen laatu ja makean syönnin vähentäminen. Tuloksista tuli selkeästi esiin se, että mitä kiireempi aikataulu oli, sitä suurempi tarve oli muuttaa omia ruokailutottumuksia. Energiasaannin ja kulutuksen tulisi olla tasapainossa.

Ajankäytön suunnittelulle oli tarvetta yrittäjän oman jaksamisen vuoksi. Ongelmana oli, että aikaa rentoutumiseen ja palautumiseen työpäivän jälkeen jäi aivan liian vähän. Siksi työskentelyä olisi hyvä rytmittää niin, että aikaa jäisi myös omasta hyvinvoinnista huolehtimiselle.

Osalle yrittäjistä suositeltiin Hyvinvointikouluun osallistumista. Siellä olisi muun muassa mahdollisuus verkostoitua muiden yrittäjien kanssa, saada valmennusta, ideoita ja uusia näkökulmia yrittäjänä sekä saada elintapaohjausta. Muutamalle yrittäjistä suositeltiin oman fyysisen kuntoon liittyvien oireilujen vuoksi yrittäjien ammatillista kuntoutusta (ASLAK). Fyysisen kuntoutuksen lisäksi siellä on mahdollista saada uusia toimintatapoja ja keinoja oman työhyvinvoinnin edistämiseksi. Muita kehittämisalueita olivat uuden harrastuksen löytäminen vastapainoksi työlle ja tulevaisuuteen liittyvien unelmien ja visioiden suunnittelu ja toteuttaminen. (ks. kuva 7)



Kuva 7. Yrittäjän oman työhyvinvoinnin kehittämistarpeet

10.3 Yrittäjien oman osaamisen arviointi ja kehittämistarpeet

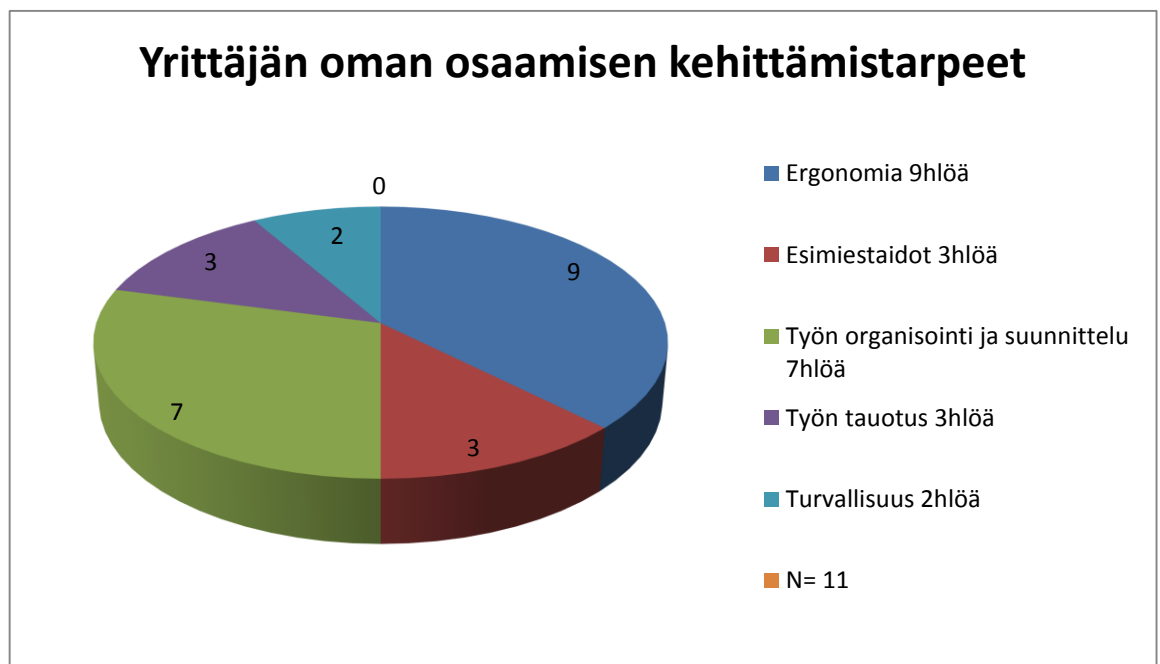
Melkein kaikki yrittäjät arvioivat omaa osaamistaan numeerisesti. Keskiarvo omalle osaamiselle oli 8.9. Kolmannes yrittäjistä arvioi osaamisensa erittäin hyväksi (10). Huonoin arvio oli 7. Muutamalla yrittäjistä ei ollut näkemystä oman osaamisensa kehittämisestä. Yrittäjät kokivat, että heidän osaamisessaan oli kehitettävä työmenetelmiä, esimiestaitoja, työn suunnittelua ja organisointia, omaa liikeideaa sekä kirjanpidon hallintaa. Esimiestaitojen kehittämisen suhteen esiin nousivat vuorovaikutustaidot ja johtamisosaaminen. Työmenetelmiä tulisi kehittää niin, että ne mahdollisimman vähän kuormittaisivat kehoa. Myytävän tuotteen kehittäminen nousi myös esille. Työn organisoinnin ja suunnittelun helpottamiseksi haluttiin löytää ratkaisuja.

Näyttöpäätetyöpisteen kehittämiseen oli tarvetta noin puolelle yrittäjistä. Uuden työtuolin hankintaa oli suositeltu muutamalle ja samalla tuolin säätöihin ja niiden käyttämiseen tulisi perehtyä. Seisomatyötä tekeville yrittäjille suositeltiin tukisukkia ja kumimattoja seisoma-alustaksi, jolloin jalkojen kuormitus vähenisi. Työliikkeisiin tulisi kiinnittää huomiota ja tarvittaessa käyttää apuvälineitä kuten kärryjä ja liuskoja. Lisäksi yrittäjän työ saattoi olla ergonomisesti erittäin haasteellista raskaiden nostojen, työpisteen ja muiden tilojen, ahtauden sekä korkean lämpötilan vuoksi. Siksi yrittäjän olisi tarpeellista perehtyä myös työergonomiaan monipuolisesti. Noin kolmannekselle yrittäjistä oli tarvetta kehittää esimiestaitojaan. Yrittäjät halusivat myös kehittää vuo-

rovaikutustaitojaan sekä saada esimieskoulutusta ja -valmennusta. Esimiesroolin selkeyttäminen koettiin tarpeellisenä, jolloin työmäärää voisi jakaa enemmän muille.

Noin puolet yrittäjistä koki tarvetta kehittää työn organisointia ja suunnittelua. Töiden ruuhkautumisen välttämiseksi ja toimintojen yhtäaikaaisuuden helpottamiseksi suositeltiin vuosikellon käyttöönottoa. Samalla saataisiin työtahtia tasaisemmaksi, jolloin aikaa jäisi enemmän lepoon ja virkistymiseen. Myös viikoittaisen työlistan suunnittelua ehdotettiin. Ohjaustaitoja kehittämällä yrittäjän keskittyminen työssään olennaiseen helpottuisi ja jäisi aikaa enemmän muuhun esimerkiksi vapaa-ajalle. Tulevaisuuden kehittämistarpeena oli liikkeen laajentaminen. Oman yritystoiminnan tulevaisuuteen liittyvät visiot ja mahdolliset muutokset olivat myös ajankohtaisina kehittämiskohteina.

Työn tauottamista olisi lisättävä. Erityisesti näyttöpääte- ja seisomatyötä tekevien yrittäjien työpäivään tulisi lisätä mikrotaukoja ja venytyksiä, jotka vähentäisivät fyysistä kuormitusta. Muutaman yrittäjän kohdalla tulisi kiinnittää huomiota työturvallisuustietämykseen. Työskentelytiloissa pitäisi mahdollistaa suojavälineiden ja vaatteiden käyttö tarvittaessa. Ensiapulaukun ja -tarvikkeiden saatavuus tulisi varmistaa etenkin silloin, kun työssä on toistuvasti tapaturmariskejä. Kuvassa 8 näkyy vastaajien osaamistarpeiden jakauma eri osa-alueisiin.



Kuva 8. Yrittäjän oman osaamisen kehittämistarpeet

11 TULOSTEN TARKASTELU

Tutkimuksessamme yrittäjät olivat nimenneet työhyvinvoinnin voimavaroikseen työn, perheen, vapaa-ajan ja elämäkatsomuksen. Osa yrittäjistä koki saavansa voimaa työstä. Lisäksi onnistumiset, uuden oppiminen ja hyvä palaute sekä itsenäinen työskentely antoivat yrittäjälle voimaa. Työn haasteellisuus ja osaamisessa kehittyminen loivat työlle merkitystä. Myös työn mielekkyys, yrittäjäverkosto ja hyvät asiakassuhteet koettiin voimavaroja. Näistä yrittäjien työstään saamista voimavaroista voidaan päätellä, että he ovat myös tyytyväisiä työhönsä.

Kuntoutussäätiön Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus (2011) tehdyn selvitysraportin mukaan kaikilla toimialoilla toimivien yrittäjien koettiin olevan melko tyytyväisiä työhönsä. Voimavaroina koettiin työn itsenäisyys, työn haasteet ja itsensä toteuttaminen. Tutkimuksen tulosten esittämisessä oli eroteltu muut yrittäjät maatalousyrittäjistä, jolloin siitä sai todellisemman kuvan, sillä maatalousyrittäjien työnkuva poikkeaa muista yrittäjistä merkittävästi. Punk-hanketta, joka toteutui vuosina 2009 - 2012, olivat rahoittaneet sosiaali- ja terveysministeriö sekä Euroopan sosiaalirahasto. Kyselyssä kartoitettiin vastaajien näkemystä oman hyvinvointinsa tilasta, työkykyä tukevista palveluista ja edellytyksistä käyttää näitä palveluja. Sähköinen kysely oli lähetetty marraskuussa 2010 Hämeen yrittäjien kautta n. 1600 yrittäjälle (alle 10 hengen yritykset) ja siihen oli vastannut vain 125 yrittäjää. Osallistujien vähäisyyden vuoksi tutkimusta oli täydennetty haastatteluilla, johon oli valittu 15 yrittäjää. Kysely ja haastattelu olivat sisältäneet kysymyksiä muun muassa vastaajan omasta työkyvystä, hänen kokemastaan elämänlaadusta ja hyvinvoinnista. Myös työterveyshuollon palveluja sekä vastaajien kuntoutusmahdollisuuksia koskevaa tietämystä ja tiedontarvetta selvitettiin haastattelun avulla. Hankkeen tavoitteena oli ollut kehittää välineitä tavoitteelliseen työhyvinvointityöhön pientyöpaikoille. Kehittämistyönä toteutettu raportti on tehty yhteistyössä työpaikan ja työterveyshuollon kanssa joka on keskittynyt kuntoutusmallien kehittämiseen ja työhyvinvointiratkaisuihin. (Manka ym. 2011, 13 – 15.)

Naisyrittäjien Työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan suurin osa oli tyytyväisiä työhönsä, mikä näkyi työlle omistautumisena, tarmokkuutena ja innostuneisuutena. Työ oli merkityksellinen ja antoi tarkoituksen työlle. Työtyytyväisyys näkyi myös naisten halukkuutena jatkaa yrittäjänä. Vuonna 2010 tehty tutkimus on osa Yrittäjänäisten Keskusliiton ja Työterveyslaitoksen Naisyrittäjien työhyvinvointi ja naisyritysten liike-

toiminnan kehittäminen -yleishanketta. Naisyrittäjien Työhyvinvointi -tutkimuksen tarkoituksena oli saada laaja-alainen näkemys työhyvinvoinnista. Tutkimuksessa tutkittiin naisyrittäjien työelämän menestystekijöitä, tunnistettiin kehittämistarpeita sekä koottiin käytäntöön palvelukokonaisuus, jolla voitaisiin vastata naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja naisyritysten liiketoiminnan kehittämistarpeisiin. (Jalonen ym. 2010, 23 - 25.)

Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi opinnäytetyössämme yrittäjät nimesivät kiireen, työn fyysisyyden, ajan niukkuuden, stressin, liian pitkät työpäivät, vähäisen vapaa-ajan, vähäiset yöunet ja painonhallinnan vaikeudet. Eniten esille nousivat kiire, pitkät työpäivät ja vapaa-ajan vähäisyys. Stressiä koki muutama yrittäjä. Selvitysraportin mukaan haasteita ovat vastuullisuus, taloudellinen epävarmuus, stressi, yksinäisyys, työn ja perheen yhteensovittaminen (Manka ym. 2011, 26 - 30). Miltei samanlaisia asioita nousi esille Naisyrittäjien Työhyvinvointi -tutkimuksesta. Naisyrittäjistä melkein joka viides kokivat paljon tai erittäin paljon stressiä. Työoloja parantamalla ei koettu olevan vaikutusta työssä jaksamiseen. Työssä jaksamista heikensivät stressin lisäksi vähäinen vapaa-aika ja lepo. (Jalonen ym. 2010, 33 - 35, 71.)

Opinnäytetyössämme yrittäjien työhyvinvoinnin kehittämistarpeista nousi esille erityisesti säännöllinen liikunnan lisääminen. Terveystilamittaukset osoittivat sen, että elintapoihin tulisi kiinnittää huomiota. Ilman säännöllistä liikuntaa elimistö ei pysy toimintakuntoisena (Sastamala 1994, 114). Vuonna 2010 Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan noin puolet työssäkäyvistä suomalaisista harrasti liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa (Sastamala 2010). Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 julkaisemassa tutkimuksessa naisyrittäjien työhyvinvoinnista kävi ilmi, että naisyrittäjien elintavat olivat terveellisempiä eroten muista tutkimuksista tavallista enemmän. Tulosten mukaan kaikilla toimialoilla liikuntaa harrasti säännöllisesti vähän yli puolet yrittäjistä. (Jalonen ym. 2010, 61 - 62.)

Tutkimukseemme osallistuneet yrittäjät olivat havainneet alkaneensa reagoida fyysisesti huonoon olotilaansa. Jotta liikunta olisi terveyttä edistävää, sitä tulisi harrastaa joka päivä yhteensä puoli tuntia. Liikunta edistää henkistä hyvinvointia, auttaa rentoutumaan ja kestäämään stressiä paremmin. (Kandolin ym. 2007.) Tarkemmin eriteltynä yrittäjien olisi hyvä kohdistaa liikuntaharjoitukset lihaskuntoa lisääviin, tasapainoa harjoittaviin, sykettä nostattaviin ja dynaamisia liikkeitä sisältäviin liikuntamuotoihin

kuten kuntosaliharjoitteluun, pilatekseen ja zumbaan. Muiden muassa nämä lajit edesauttavat kestävyyskuntoa, painonhallintaa, kaventaa vyötärön ympäristä ja toimivat hyvänä vastapainona runsaalle istumatyöskentelylle näyttöpäätteellä työpäivän aikana. Kandolinia ym. lainaten jo pienillä arjen muutoksilla on merkitystä. (Kandolin ym. 2007.) Teoriassa yrittäjät ehkä tietävätkin terveelliset elämäntavat ja kuinka ne saavutetaan, mutta koetaanko se käytännössä liian vaikeaksi toteuttaa.

Ihmisen tulisi syödä neljä - kuusi ateriaa päivässä jaksakseen tehdä arkisia askareita. Tältä osin ruokailutottumuksissa oli parannettavan varaa yli puolilla yrittäjistä. Heidän tulisi kiinnittää huomiota monipuoliseen ja säännölliseen ruokailuun, joka sisältäisi kasviksia, kuituja sekä hedelmiä. Lisäksi makean syöntiä tulisi vähentää ja rasvojen laatua tarkkailla. Syömisen ja kuluttamisen tulisi olla tasapainossa. Tuloksista havaitsi selkeästi sen, että mitä kiireempiä yrittäjän työpäivät olivat, sitä suurempi tarve oli muuttaa ruokailutottumuksia. Sen sijaan naisyrittäjien työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa monipuolisesti ja säännöllisesti syövien yrittäjien osuus oli 72,5 prosenttia. (Jalonen ym. 2010, 61.) Yrittäjän työn hektisyys luo kehittämishaastetta oikean ateriarhythmin ja ravintosisällön toteuttamiselle. Työssä jaksaminen paranee muuttamalla ruokailutottumuksia sekä aterioitaan monipuolisemmiksi. Terveellinen ruokavalio vähentää sydän-, verisuoni-, aineenvaihdunta sairauksia sekä ehkäisee tuki-, ja liikuntaelimistön ongelmien syntymistä. (Aalto 2006, 133.) Yrittäjien tulisi muistaa säännöllinen ateriarytmi, sillä se on hyvä keino niin painonhallinnassa kuin kolesteroliarvojen laskemisessa, jotka monella yrittäjällä olivat koholla.

Terveellisten elintapojen tiedetään olevan terveyden tukipilarit myös yrittäjän kohdalla. Aiemmin mainitun monipuolisen ravinnon ja liikunnan lisäksi on tärkeää turvata myös riittävän levon ja unen saanti. Näitä toteuttamalla yrittäjä kykenee säilyttämään terveytensä koko uransa ajan. Huolehtimalla hyvinvoinnistaan yrittäjä selviää paremmin arkielämän haasteista. (Työterveyshuolto 2011.)

Opinnäytetyössämme alkoholin käyttäjien osuus oli vähäinen. Alkoholin käyttöä perusteltiin stressin lieventäjänä ja keinona saada ajatukset pois työstä. Tupakointia ei käsitelty palautelomakkeessa lainkaan ja mahdollisten tupakoivien osuutta ei tullut esille. Naisyrittäjille (2010) tehdyssä työhyvinvointia kartoittavassa tutkimuksessa runsas alkoholinkäyttö oli ollut yleisempää majoitus- ja ravitsemustoimintaa harjoittavissa yrityksissä kuin muilla toimialoilla. Päivittäinen tupakointi oli taas merkittävästi

vähäisempää kuin palkkatyössä olevilla naisilla. Terveystilansa naisyrittäjät kokivat yleisesti melko hyväksi. (Jalonen ym. 2010, 56 - 57, 61.)

Opinnäytetyössä tutkimistamme yrittäjistä muutamat toivat erikseen esille tarpeen terveydentilansa parantamisesta, ja yli puolet yrittäjistä lähti hankkeeseen mukaan haluna kehittää omaa työhyvinvointiaan. Tästä voisikin päätellä, että hankkeeseen osallistuneet yrittäjät tiedostivat jo ilmoittautuessaan hankkeeseen oman työhyvinvointiinsa ja terveydentilaansa liittyviä uhkatekijöitä.

Vuonna 2010 Suomen Yrittäjien tekemän kyselyn mukaan 600 yrittäjän joukosta noin kolmannes, oli kokenut tärkeäksi ja kaipasi terveiden elämäntapojen ohjausta ja neuvontaa sekä tietoa kuntoutusmahdollisuuksista (Työkyky ja hyvinvointikysely 2010, 3,10 - 11). Työterveyshuolto toimii yrittäjän tukijana ja auttaa häntä huolehtimaan omasta terveydestään (Työterveyshuolto 2011).

Aikuinen ihminen tarvitsee unta keskimäärin 7,5 - 8 tuntia yössä. Suositeltua vähäisemmät yöunet vaikuttavat heikentävästi fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen sekä hyvinvointiin ja elämänlaatuun. Lisäksi stressihormonin kortisolin lisääntyminen ja laskeminen mielialaa vaikuttaen sokeriaineenvaihduntaan. (Kandolin ym. 2007.) Tutkimuksemme yrittäjistä muutama kärsi uniongelmissa, jotka ilmenivät unen katkonaisuutena, nukahtamisvaikeuksina ja vähäisinä yöunina. Voidaankin osittain olettaa, että nämä uniongelmat olivat seuraamusta liiallisesta työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä kuten stressistä ja pitkistä työpäivistä. Uni ja lepo edistävät työstä palautumista, mutta ilman palautumista voi aiheutua ongelmia työhyvinvointiin kuten työuupumusta. (Manka ym. 2011, 18.) Nukahtamisvaikeuksia voivat aiheuttaa ylensyönnit, liiallinen alkoholin nauttiminen, kofeiini ja tupakointi. Tutkimukssamme ilmeni juuri alkoholin nauttimista ennen nukkumaanmenoa. Lisäksi esiintyi iltaan ajoitettua runsasta ateriointia joka saattoi korvata miltei kokonaan päivän energiansaannin. Liikunta, uinti ja saunominen voivat helpottaa unen saantia. UKK-instituutin tekemän tutkimuksen mukaan myös musiikin kuuntelu, lukeminen ja kylpeminen koettiin nukahtamista edistäviksi tekijöiksi. (Härmä ym. 2008.)

Opinnäytetyössä tutkittujen yrittäjien kiire esti sen että heillä ei ollut riittävästi vapaa-aikaa työstä irtautumiseen. Yli puolet yrittäjistä koki kärsivänsä kiireestä. Kuntoutussäätiön selvitysraportin mukaan pienissä yrityksissä kiire on vuosien varrella lisäänty-

nyt ja mikroyrityksissä kiire on kasvanut erittäin paljon, 34 prosenttia. (Manka ym. 2011, 13 - 15). Yrittäjät kokivat kiireen johtuvan muun muassa siitä, kun työltä puuttuu vastapaino. Yrittäjä tarvitsee vapaa-aikaa, jotta hän kykenisi ylläpitämään hyvää työkykyä (Luoma 1997, 14). Työstä irtautumisen ja vapaa-ajalla rentoutumisen on todistettu edistävän hyvinvointia. Työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on yrittäjälle haasteellista yrittäjälle. Siihen tulisi kunkin etsiä itselle sopivat ratkaisut. (Rauramo 2008, 21 - 22.)

Naisyrittäjien työhyvinvointi tutkimuksessa selvisi, että suurimmaksi osin työ oli haitannut muuta elämää kuin muu elämä olisi haitannut työtä. Ristiriitaa oli koettu työn ja muun elämän välillä. Yrittäjän työ oli vienyt ajan kotitöiltä, harrastuksilta ja ajan perheen yhteisestä ajasta. Yritys oli teettänyt ylityötä. (Jalonen ym. 2010, 51 – 53.) Mankin tekemän selvitysraportin mukaan pienyrittäjien suurimmat ongelmat liittyvät henkiseen kuormitukseen, lomien pitämättömyyteen ja työn ja vapaa-ajan sekoittumiseen. Pienyrittäjät kokivat työn ja vapaa-ajan sekoittumisen vaikuttavat haittaavasti työkykyyn puolella yrittäjistä erittäin vähän tai vähän ja vajaalla puolella yrittäjistä melko tai erittäin paljon. (Manka ym. 2011, 23 - 28.)

Osaamisen kehittämistarpeita koskevista tutkimustuloksissamme ergonomialla oli merkittävä osuus. Yrittäjän yöhön liittyi raskaita nostoja, työpisteen ja muiden tilojen ahtautta. Myös naisyrittäjien 2010 työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa ilmeni, että lähes joka kolmannen naisyrittäjän työ oli fyysisesti raskasta. Toistuvia työliikkeitä, käsillä kantamista, nostamista, kannattelua ja hankalia työasentoja esiintyi haitallisessa määrin. Kehitettävää löytyi näyttöpäätte- ja seisomatyötä tekevillä yrittäjillä. Ergonomiasta yrittäjää tulee tiedottaa ja kannustaa valintoihin, jotka vähentävät kehon kuormitusta. Valitettavan usein näyttöpäätteellä työskentelevä ei kiireiltään ehdi tai osaa ajatella työasentoaan, työskentelytapojaan ja taukojaan. Vasta kipujen, väsymyksen ja puutumisen jälkeen asentoa korjataan tai noustaan ylös. Mitä enemmän työ sisältää paikallaan istumista, sitä tärkeämpää on, että vapaa-ajalla harrastetaan liikuntaa. (Rauramo 2008, 42.) Lisääntyneen yksipuolisen istumatyön vuoksi on hyvä lisätä työpäivään elpymisliikuntatuokioita jotka tasapainottavat työn kuormittavuutta, tehostavat palautumista ja ylläpitävät henkistä jaksamista.

Taukoliikunnalla on paljon positiivisia vaikutuksia muun muassa työsuoritukseen osallistuvien lihasten väsymisen ja säryn ehkäisy, työtehon parantaminen, virkistykseen

tuottaminen, lihasten rentouttaminen, nivelten ja rangan liikkuvuuden ylläpitäminen, keskittymiskyvyn ja tarkkaavaisuuden edistäminen. Istumatyöhön liittyviä fyysisiä oireita ovat niska-, hartia-, ja päänsärky, ristiselän väsyminen ja särky, jalkojen väsyminen ja turvotus, olkapään, kyynärvarren ja ranteen väsyminen ja särky. (Rauramo 2008, 50 - 54.)

Esimiestaitojen kehittäminen ja niistä erityisesti vuorovaikutustaitojen kehittäminen, koulutus ja valmennus koettiin tärkeiksi osaamisen kehittämiskohteiksi. Myös esimiehen roolin selkeyttäminen koettiin tarpeellisenä. Näin yrittäjällä olisi mahdollista esimerkiksi jakaa omaa työmääräänsä muille. Muun muassa työnohjauksen avulla yrittäjän on mahdollisuus tarkastella omaa osaamistaan ja hyödyntää toisen ammattilaisen ideoita ja vinkkejä sekä saada uusia näkökulmia oman työn suunnitteluun ja organisointiin. Sen lisäksi että työnohjaus vahvistaa ohjattavan ammattitaidon kehittymistä, sen avulla ohjattava voi saavuttaa henkistä ja persoonallista kasvua. Esimiehellä on avainrooli osaamisen kehittämisessä. Koska esimiesten ja työntekijöiden kokemus, osaaminen, osaamisen kehittäminen ja koulutus ovat yrityksen menestystekijöitä, on tärkeää miettiä, kuinka osaamista kehitetään ja hankitaan. (Hyppänen 2007, 111 - 112.) Naisyrittäjille (2010) tehdyssä tutkimuksessa ilmeni, että suurin osa yrittäjistä koki tarvetta kehittää ammatillista ja liiketoimintaan liittyvää osaamistaan. 90 prosenttia vastaajista piti yritystoiminnan kannalta erittäin tärkeänä henkilöstön ja yrittäjän osaamisen. Yrittäjiä häiritsi omaan työhönsä liittyvä riittämätön tieto ja taito, ja lisäksi he kokivat ammatillisen osaamisen vaikuttavan myös työssä jaksamiseen. (Jalonen ym. 2010, 64, 68 – 69.)

Tutkimustulostemme perusteella työn organisointi- ja suunnitteluosaaminen vaatii kehittämistä. Etenkin töiden kasautuminen ja asioiden päällekkäisyydet kuormittivat yrittäjiä. Ratkaisuksi yrittäjille ehdotettiin muun muassa vuosikellon käyttöönottoa. Vuosikello-suunnittelun etuna on sen miltei rajaton soveltamismahdollisuus erilaisiin tarkoituksiin sopiviksi. Sitä voidaan käyttää esimerkiksi taloushallinnollisten asioiden tai työntekijöiden lomien ja aikataulujen jäsentämiseksi, jolloin muun muassa töiden kasautumisen riski pienenee ja työtehtävät tulevat varmemmin tehtyä sovitussa aikataulussa.

Jääskeläisen (2005) mukaan yrittäjä, omia ohjaustaitojaan kehittämällä, voisi keskittyä työssään olennaiseen ja saisi näin lisää aikaa itselleen käytettäväksi. Hyvin usein yrit-

täjät ovat kuormittuneita pitkistä päivistä ja tahtoisivat uhrata työajastaan enemmän aikaa perheelleen ja itsensä kehittämiseen. Muutosten toteuttamisen voi tehdä hankalaksi se, etteivät yrittäjät tiedä tai ole edes ajatelleet mitä tilanteen korjaamiseksi olisi tehtävissä. Tällöin on tärkeää työn oikeanlainen suunnittelu ja organisointi, jotta aikaa liikenisi enemmän työstä vapaa-ajalle.

Yrittäjien työmäärää oli tarpeellista pienentää muun muassa ajan niukkuuden vuoksi. Muutosehdotuksessa yrittäjälle esitettiin että verkostoitumalla muiden yrittäjien kanssa, yrittäjällä olisi mahdollisuus delegoida muille yrittäjille osaa omista töistään, esimerkiksi tuoterekламаatiota. Silloin yrittäjä voisi keskittyä tiettyyn osa-alueeseen kuten esimerkiksi markkinointipuoleen, jolloin yrittäjälle jäisi lisää aikaa käytettäväksi. Verkosto mahdollistaa saavuttamaan yhdessä sellaista mihin ei kukaan yksin kykenisi.

12 POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli löytää Kymenlaakson alueen pienyrittäjien työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistarpeet, jonka saimme myös toteutettua. Tavoitteenamme oli etsiä aineistosta olennaiset käsitteet ja avata niitä lukijalle. Koko opinnäytetyömme käsittelemisen ajan yrittäjille annetut palautelomakkeet kulkivat mukamme jo kirjalliskatsauksen alusta. Aloitimme tutkimuksen tekemisen lukemalla palautelomakkeet läpi kertaalleen. Sen jälkeen ryhdyimme hakemaan sopivaa kirjallisuutta lomakkeissa esiintyville käsitteille. Havaitsimme aiheen ajankohtaisuuden jo tiedonhakuvaiheen alussa, sillä aiheesta löytyi paljon teoriatietoa ja tuoreita tutkimuksia. Siksi jouduimme paneutumaan tarkemmin tutkimusaineistoomme, ennen tarkempia kirjallisuutta koskevia valintoja, jotta kykenimme löytämään tutkimusaiheellemme sopivimmat lähteet.

Vieraskielisten lähteiden etsiminen ja käyttäminen tuotti meille vaikeuksia. Hyödynsimme kirjastovirkailijan ammattilaisapua tiedonhankinnassa hakemalla mm. Frank tietokannasta käyttäen hakusanoina work well-being, well-being, small business, mutta siitä huolimatta löytyi vain muutama varteenotettava teos. Pohdimme käyttämiemme hakusanojen merkitystä lähteiden löytämiselle, eli osasimmeko käyttää oikeita hakusanoja etsiessämme vieraskielistä kirjallisuutta.

Lukiessamme tutkimusaineistoa sekä kirjoittaessamme teoriaosuutta haasteeksi osoittautui aihealueen rajaaminen niin, että se vastaisi tutkimuskysymyksiimme. Lisäksi tutkimusaineistossamme oli paljon mielenkiintoisia yksityiskohtia, joita olisimme halunneet tuoda esille työssämme. Emme tavanneet otoksen yrittäjiä ollenkaan, joten tekemämme havainnot perustuvat ainoastaan tutkittavaan aineistoon. Koimme etuna sen että emme tavanneet tutkimusaineistoomme liittyviä yrittäjiä, sillä tutkimustulokseen mahdollisesti vaikuttavat häiriötekijät, muun muassa ulkoisen olemuksen vaikutus tulkintoihin, sulkeutuivat pois.

Valtaosalla yrittäjistä oli intoa ja motivaatiota kehittää omaa työhyvinvointia ja osaamistaan. Tutkimusaineistosta oli tulkittavissa, että yrittäjät käsittivät hankkeen tarkoituksen asioiden muuttajana. He olettivat, että hanke itsessään ratkaisee omaan hyvinvointiin liittyvät pulmat, vaikka hankkeen tarkoituksena on auttaa yrittäjää löytämään ongelmakohdat ja etsiä yhdessä yrittäjän kanssa keinoja ja ratkaisuja, joita yrittäjä alkaa itse toteuttaa.

Terveystilan mittauksissa yrittäjistä kahdella löytyi lievä terveyshaitta ja seitsemällä yrittäjällä merkittävä terveyshaitta. Pohdimme olivatko yrittäjät itse huolissaan terveydentilastaan ilmoittautuessaan hankkeeseen koska lomakkeissa sitä ei tiedusteltu. Yrittäjille tarjottujen hyvinvointivalmentajien käytön onnistumisesta meille ei tullut tietoa. Lisäksi emme ole tietoisia hyödynsivätkö yrittäjät tätä tarjottua ja suositeltua mahdollisuutta. Tutkimusaineistomme koostuu 11 yrittäjän palautelomakkeista. Tutkimustuloksemme eivät ole yleistettävissä, mutta vertaillenamme muihin tutkimuksiin ja teorial tietoon havaitsemamme asiat toistuivat myös niissä.

Työterveyshuollon palveluita käytti kuusi tutkimuksemme yrittäjistä. Päänsääntöisesti kaikki yrittäjät halusivat hankkeelta ideoita ja tietoa työhyvinvointinsa kehittämiseen. Emme voineet tehdä johtopäätöksiä siitä, miksi joillakin yrittäjistä oli työterveyshuolto ja toisilla ei, koska kaikki yrittäjät olivat kiinnostuneita edistämään omaa työhyvinvointia. Tutkimuksemme palautelomakkeissa työterveyshuoltoa ei käsitelty lukuun ottamatta yhtä yrittäjää, jolle yrittäjistä oli mainittu ja suositeltu työterveyshuollon palveluista. Olisimme odottaneet työterveyshuollon palvelujen esille ottamista, sillä työelämässä esiintyviä haasteita vähentämällä on mahdollista saavuttaa kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään, lisätä sen jatkuvuutta sekä parantaa työn houkuttelevuutta.

Kuntoutussäätiön yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus -selvitysraportin (2011) mukaan vain vähän yli puolella yrittäjistä oli järjestetty työterveyshuolto, joko yksityiseltä, tai kunnalliselta palvelun tarjoajalta. Yksinyrittäjistä vain noin kolmannes käytti työterveyshuollon palveluita. Työterveyshuollon palveluihin oltiin yleisesti ottaen tyytyväisiä. Syynä miksi yrittäjistä vajaalla puolella ei ollut työterveyshuollon palveluita järjestettynä, oli työterveyshuollon kokeminen tarpeettomaksi ja kalliiksi. Yrittäjät kokivat saavansa tarvittaessa riittävän sairaanhoidon kunnan terveystakeskuksesta tai vakuutusten kautta yksityiseltä. Yrittäjät siis tarvitsivat vain sairaanhoitoa, eikä niinkään ennaltaehkäisevää terveydenhuoltoa. Selvityksessä haastatellut yrittäjät toivat esiin, että kaikki ylimääräiset menot on leikattava ja työterveyshuolto on yksi niistä. Raportista ei selvinnyt, oliko yrittäjillä tarpeeksi tietoa työterveyshuollon tarjoamista palveluista.

Jalosen ym. (2010) tekemässä tutkimuksessa kolmasosa naisyrittäjistä oli järjestänyt työterveyshuollon palvelut. Tietämättömyys työterveyshuollon palveluista ja tavoitteista oli koettu syyksi, miksi suurella osalla naisyrittäjistä ei ollut työterveyshuoltoa. Koemme, että työterveyshuollosta saatava tuki ja asiantuntijuus edesauttavat yrittäjää kiinnostumaan omasta terveydestään ja huolehtimaan siitä. Työterveyshoitaja voi asiantuntijuudellaan ja aktiivisuudellaan vaikuttaa siihen, että yrittäjä oivaltaisi oman hyvinvoinnin ja terveyden ainutkertaisuuden ja olisi valmis muuttamaan elintapojaan ja tottumuksiaan terveyttä edistävämmiksi.

Havaitsimme työtä tehdessämme, kuinka todellinen tarve on yrittäjän työhyvinvoinnin osaamisen kehittämiseen. Tutkimusaineistoomme liittyvien yrittäjien työhyvinvoinnin ja osaamisen muutostarpeet olivat selkeitä, yksinkertaisia ja helposti toteutettavia. Oleellisinta oli, että yrittäjä itse oivaltaa muutosten tarpeellisuuden. Yrittäjän oman oivaltamisen saavuttamiseksi työhyvinvointia ja osaamista edistäviä tekijöitä ja muutostarpeita tulisi perään kuuluttaa jatkuvasti.

Tutkimusaineistomme koostui 11 yrittäjän palautelomakkeista. Tutkimustuloksemme eivät ole yleistettävissä, mutta vertailllessamme tuloksiamme aiempiin tutkimuksiin, havaitsimme että yrittäjien keskuudessa toistuvat samankaltaiset ongelmat kuten esimerkiksi kiire, vapaa-ajan vähäisyys, ergonomiset haasteet ja elintapoihin liittyvät haasteet. Pieni osallistujamäärä tutkimukseen esti meitä käymästä läpi sukupuolten vä-

lisiä eroja, sillä se olisi vaikuttanut tutkimuksen eettisyyteen. Lisäksi pieni osallistujamäärä esti meitä vertailemasta eri ammattikuntien välisiä eroja toisiinsa nähden.

Tutkimuksemme aikana heräsi myös mahdollisia jatkotutkimusaiheideoita. Hankkeeseen osallistuneiden miesten vähäinen osallistuneisuus askarrutti meitä, ja pohdimme sitä, kuinka miehiä saisi motivoitua enemmän mukaan työhyvinvointia kehittäviin tutkimuksiin. Lisäksi pohdimme, miksi yrittäjien työterveyshuollon palveluiden käyttö on edelleen hyvin vähäistä. Tämän opinnäytetyön toimivuuden mittaamiseksi voisi selvittää, kuinka hankkeeseen osallistuneet yrittäjät ovat saavuttaneet toivotut tavoitteet. Tutkimuksen voisi toteuttaa esimerkiksi uusintahaastattelulla ja uusilla terveydentilamittauksilla. Myös lomakkeissa olevia kysymyksiä kannattaisi kehittää ja laajentaa. Uudella tutkimuksella voitaisiin mitata tietämyksen lisäämisen ja asioiden esiintuomisen arvoa yrittäjän työhyvinvoinnin kehittymisessä.

LÄHTEET

Aalto, R. 2006. Työelämän selviytymisopas - Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos. Tampere: Vastapaino.

Europa. Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä. EU:n virallinen verkkosivusto. Päivitetty 8.8.2007. Saatavissa:
http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_fi.htm [Viitattu 20.10.2012].

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint Oy.

Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Kauppinen, T., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. toim. 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. - 16. painos. Helsinki: Tammi.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Härmä, M. & Sallinen, M. 2008. Hyvä uni - hyvä työ. Hyvät elintavat tukevat unta. Kustannus Oy Duodecimin internetsivut. Saatavissa:
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00046&p_teos=onn&p_selaus= [Viitattu 27.8.2012].

Iloranta, K., Räsänen, K. & Seuri, M. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Helsinki: Edita.

Jalonen, P., Kaleva, S., Palmgren, H. & Tuomi, K. 2010 Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ ja elinkeinoministeriö. Saatavissa:
http://www.tem.fi/files/25936/tem_5_10_web.pdf [Viitattu 16.10.2012].

Jääskeläinen, J. 2005. Aikaa enemmän – kiirettä vähemmän. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kandolin, I., Purola, M. & Sallinen, M. 2007. Fyysinen hyvinvointi: Elämisen rytmi. Saatavissa:
http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00040&p_teos=onn&p_selaus [Viitattu 20.8.2012].

Kankaanpää, E. 2012. Studies on Purchasers and Providers of Occupational Health Services in Finland. Kuopio: Publications of the University of Eastern Finland. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0871-1/urn_isbn_978-952-61-0871-1.pdf [Viitattu 28.10.2012].

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. 2010. Yrittäjät jaksavat hyvin mutta ajan käyttö hengästyttää. Saatavissa:
<https://www.varma.fi/fi/TietoaVarmasta/Media/UutisetJaTulostiedotteet/2010/Pages/Yrittajat%20jaksavat%20hyvin%20mutta%20ajankaytto%20hengastyttaa.aspx> [Viitattu 11.11.2012].

Korpivaara, L. Lehtori. Haastattelu 10.10.2012. Kouvola: Kymenlaakson Ammatti-korkeakoulu.

Luoma, E. 1997. Yrittäjän työkyky. Työturvallisuuskeskus: Teroprint Ky.

Management Extra. 2008. Positive working relationships. Printed and bound in Hungary.

Manka, M-L., Mäkelä-Pusa, P. & Terävä, K. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työseloste 41/2011. Tampere: Tammerprint Oy.

Otala, L. 2008. Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu. Porvoo: WSOYpro.

Penttilä, K. 2012. Strategic Management of Well-Being at Work. Helsinki: Hanken School of Economics. Saatavissa:
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/34548/penttila.pdf?sequence=4> [Viitattu 28.10.2012].

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saimaan ammattikorkeakoulu. Voi Hyvin Yrittäjä - Hyvinvointiohjelma Kaakkois-Suomessa. Saimaan ammattikorkeakoulun internetsivut
<http://www.voihyvinyrittaja.fi/> [Viitattu 13.10.2012].

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Sastamala, A. 1994. Tietoa terveydestä. Porvoo: WSOY.

Satuli, H. 2010. Verkostoituminen on etu. Fennia-asiakaslehti 4/2010. Saatavissa:
<http://www.fennia.fi/NR/rdonlyres/B05F9B4C-B0E1-4514-84D2-7876A1ED427D/0/FA0410PDFWWWHQ.pdf> [Viitattu 28.8.2012].

Sosiaali- ja terveysministeriö, Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kansaneläkelaitos, Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK, Mielenterveyden keskusliitto, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Suomen Mielenterveysseura, Suomen Yrittäjät, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Työeläkevakuuttajat TELA ja Työterveyslaitos. MastDo -kampanja. Tietoa, työkaluja ja työkykyä! Saatavissa:
http://www.mastdo.fi/ekstrat/nakokulmia/fi_FI/yrittajat/ [Viitattu 21.08.2012].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen paino-alueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Helsinki: Yliopistopaino.

Suomen Yrittäjät. Työkyky ja hyvinvointikysely. 2010. Saatavissa:

http://www.yrittajat.fi/File/1ca0dad8-5937-4927-aec0-4c08e524d10d/SY_raportti_tyokyky_ja_hyvinvointi.pdf [Viitattu 22.08.2012].

Suomen Yrittäjät. Yrittäjän Työterveyshuolto. 2009. Tutkimus. Helsinki. Saatavissa:

http://www.yrittajat.fi/File/c869f047-455f-44fa-9a89-f3aa43913b89/yrittajan_tyoterveyshuolto2009.pdf [Viitattu: 26.8.2012].

Suomen Yrittäjät. Suomen Yrittäjien jäsensivusto. Saatavissa:

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/> [Viitattu 20.10.2012].

THL. 2012. Terveellinen ruokavalio. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen internetsivut. Saatavissa:

http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/aiheet/tietopakettit/ravitsemustietoa/terveys/terveellinen_ruokavalio [Viitattu 11.11.2012].

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ ja yrittäjyys: Yrittäjyyskatsaus 2011. Saatavissa:

http://www.tem.fi/files/31001/TEMjul_34_2011_netti.pdf [Viitattu 9.8.2012].

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010. Toimintalinja 1: Työorganisaatioiden, työssä olevan työvoiman ja yritysten kehittäminen sekä yrittäjyyden lisääminen: Päivitetty:

21.6.2010. Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3970> [Viitattu 9.8.2012].

Työsuojeluhallinto. 5/2010. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/nayttopaatedtyo>

[Viitattu 20.10.2012].

Työterveyslaitos. 2011. Yrittäjän työkyvyn tuki. Tietokortti 19. Työterveyslaitoksen

internetsivut. Saatavissa: <http://www.mantsalanyrityskehitys.fi/images/Tietokortti.pdf> [Viitattu 29.8.2012].

Työterveyslaitos & Varsinais-Suomen Yrittäjät Ry. Työn ja terveyden arviointilomake. Työterveyslaitoksen internetsivut. Saatavissa:

http://www.syty2000.fi/files/pdf/251/SYTY2000_Uudistettu_oma_arviointi_240111.pdf [Viitattu 29.7.2012].

UKK-instituutti. Liikuntapiirakka. UKK-instituutin Internet-sivut. Saatavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka> [Viitattu 11.11.2012].

Viitala, R. 2005. Johda osaamista. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Voi hyvin yrittäjä -Hyvinvointiohjelma
Kaakkois-Suomessa
2010-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

--	--

Haastatteluteemat

Odotukset hankkeelle?

1. Mikä sai sinut lähtemään mukaan hankkeeseen?

2. Mitkä ovat odotuksesi hankkeelle?

Yrityksen tilanne?

• Miten toimintaympäristö on muuttunut viime vuosina?
(esim. asiakkaat, yhteistyökumppanit, työvälineet, työn jako tai työntekijät..)

• Mitkä ovat yrityksenne lähimmän viiden vuoden tavoitteet?

• Mitä muutoksia, kehittymistä ja osaamista tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi?

• Oma arvio omasta osaamisesta tällä hetkellä asteikolla 1-10?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
(1= erittäin huono, 10= paras mahdollinen)

• Mitkä ovat sinun osaamistarpeesi tällä hetkellä?



Työterveyslaitos



Salmaan
ammattikoulu



MANDATUM LIFE

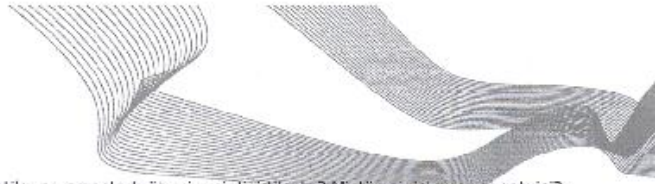


Kymenlaakson
ammattikorkeakoulu



VARMA

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Työhyvinvointi.

Minkälainen olisi ihannetilanne omasta työhyvinvointisi tilasta? Mistä asioista se riittäisi?

Arvio työhyvinvoinnin tilanteesta tällä hetkellä:

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐
(1= erittäin huono, 10= paras mahdollinen)

Voimavarat

Mikä ovat tärkeimmät erjen sujumista edistävät asiat työhyvinvointisi kannalta?

Kehittämistavoitteet työ ja työympäristölle

1.

2.

3.

Kehittämistavoitteet työhyvinvoinnille

Oman itseni osalta kehittämistavoite on?

1.

2.

3.

Lisätietoja:

Yrityskäynnin runko + seurantalomake

6.4.2011/maakatu 31.8.11 RLV

Käynti päivä _____ aloitus aika klo _____ lopetus aika klo _____

- Suostumuslomake
- Itsearviointilomakkeen täyttäminen (jos ei ollut valmiiksi täytettynä)
- Työkykyindeksin täyttäminen
- Laskutuslomake (nämä vie noin 20-30min)
- Yrittäjän koulutustaso:
 1. perusasteen koulutus _____
 2. keskiasteen koulutus _____
 3. keskiasteen jälkeinen koulutus, joka ei ole korkeakoulutusta _____
 4. korkea-asteen koulutus _____
- Haastatteluteemat
 - a. Odotukset/tavoitteet
 - b. Yrityksen tilanne ja 5v kehittämistavoitteet
 - c. Työ ja ympäristö arvio omasta tilanteesta
 - d. Työhyvinvointi arvio omasta tilanteesta
- Työn sisällön läpikäynti
 - e. mitä työ sisältää
 - f. tilat kts läpi
 - g. valokuvia muistin tueksi
 - h. altisteet (kemialliset/fysikaaliset/suojain asiat)
 - i. tapaturmavaarat
 - j. työtavat/ergonomia arviointi/työn tauotus
 - k. lisätietoja tietokortit + www.ttl.fi ergonomia sivut
 - l. tth
- Itsearviolomakkeesta esiin nousevat asiat
- TKI tulokset
- Mittaukset
 - Mittaukset: verensokeri, kolesterolit, vyötärön ympärys, BMI taulukosta kysy pituus/paino kysyen, puristusvoima mitta
 - mittausten lyhyt palaute
 - tarv. ohjeet RR, kolesterolit, UKK liikuntapiirakka, muita...
- Jatkotoimenpiteet
 - o Kehittämissuunnitelmien yhteenvedot
 - Työ ja ympäristö 1-3 kehittämiskohtaa
 - Terveys ja elintavat 1-3 kehittämiskohtaa
 - Palaute postissa henkilökohtaisesti
 - E-K; Työ ja suorituskyky laboratorio Harri Spets ottaa yhteyttä. Kestävyyskunnan, lihaskunnan mittaukset, tasapainotesti, kehonkoostumus, ryhti. Oma lomake jolla selvittävät mitä valitaan.

- E-K; Henkilökohtainen hyvinvointivalmentaja Janhunen Ritva ottaa yhteyttä ekat 10 hlöä, toinen ohjaaja nimi?
- K-L; henkilökohtainen hyvinvointivalmentaja nimi?
- Hyvinvointikouluun ohjaaminen Satu Hoikka yhteyshenkilö
- Seurantakysely puhelinhaastatteluna noin vuoden päästä, missä mennään.
- Hyvinvointi-illat seuraava 27.4 LPR, aihe yrittäjän henkinen jaksaminen. Syksy 2011 seuraava hyvinvointi-ilta, kevät 2012, syksy 2012. Eila laittaa tietoa sähköpostitse hyvinvointi-illoista yrittäjille.
- Väliseminaari, loppuseminaari